

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERAN GANDA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat)**

Oleh:

MAHAWANA WULAN DARI PURBA
NIM. 53144005

Program Studi

EKONOMI ISLAM



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERAN GANDA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat)**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Oleh:

MAHAWANA WULAN DARI PURBA

NIM. 53144005



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Mahawana Wulan Dari Purba
Nim : 53144005
Tempat tanggal Lahir : Cek Mbon 30 April 1996
Pekerjaan : Mahasiswi
Alamat : Dusun II Lama Desa Cek mbon, Aceh Timur

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi yang berjudul “PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat)” benar karya asli saya, kecuali kutipan-kutipan yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan-kesalahan di dalamnya, sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya

Medan, 09 Agustus 2018

Yang membuat pernyataan

MAHAWANA WULAN DARI PURBA

PERSETUJUAN

Skripsi Berjudul

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERAN GANDA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

(Studi Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Langkat)

Oleh :

MAHAWANA WULAN DARI PURBA

NIM. 5314 4 005

Dapat Disetujui Sebagai Salah Satu Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi Ekonomi Manajemen Syariah
Medan, 08 Agustus 2018

Pembimbing I

Dr. Andri Soemitra, MA

NIP. 19760507 200604 1 002

Pembimbing II

Sri Ramadhani, MM

NIP. 19751015 200501 2 004

Mengetahui

Ketua Jurusan Ekonomi Islam

Dr. Marliyah, MA

NIP. 19760126 200312 2 003

Skripsi berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Langkat)”** an. Mahawana Wulan Dari Purba, Nim. 53144005 Program Studi Ekonomi Islam telah dimunaqasyahkan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara pada tanggal 04 Oktober 2018. Skripsi ini telah diterima untuk memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi Ekonomi Islam.

Medan, 04 Oktober 2018

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Sekretaris,

(Dr. Marliyah, M. Ag)

(Tuti Anggraini, MA)

NIP. 19760126 200312 2 003

NIP. 19770531 200501 2 007

Anggota

1.(Dr. Andri Soemitra, MA)

2.(Sri Ramadhani, MM)

NIP. 19760507 200604 1 002

NIP. 19751015 200501 2 004

3.(Dr. Marliyah, M. Ag)

4.(Imsar, M. SI)

NIP. 19760126 200312 2 003

NIP. 19870303 201503 1 004

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN-SU Medan

Dr. Andri Soemitra, MA

NIP. 19760507 200604 1 0002

ABSTRAK
PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERANGANDA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Langkat)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari variabel profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat secara parsial maupun simultan.

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis Regresi Linear Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawati yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian, karyawati yang telah menikah dan memiliki anak, yang berjumlah 30 orang. Sedangkan sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh.

Hasil penelitian berdasarkan uji-F diperoleh hasil F_{hitung} sebesar 18.969 dengan tingkat signifikansi 0.000, lebih besar dari nilai F_{tabel} yaitu 3.34 dengan tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$, atau dengan kata lain $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($18.969 > 3.34$). hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan konflik peran ganda berpengaruh secara simultan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melalui Pengujian Koefisien Determinasi diperoleh *Adjusted R Square* = 0.584. hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh variabel profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawati di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebesar 58.4% dan sisanya sebesar 41.6% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Profesionalisme, Konflik Peran Ganda, Kinerja Karyawan

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillahirrahmanirrahim, segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah memberikan limpahan rahmat dan hidayah-Nya kepada kita semua. Rasa syukur kepada_Nya atas karunia dan memberikan penulis kesehatan, kekuatan dan semangat yang tiada hentinya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN KONFLIK PERAN GANDA TERHADAP KINERJA KARYAWAN** (Studi kasus Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat)”. Serta shalawat dan salam penulis sampaikan kepada baginda Rasulullah Muhammad SAW, teladan terbaik bagi manusia di sepanjang zaman.

Skripsi ini disusun untuk diajukan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) bagi mahasiswa program S1 di jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.

Saya mengucapkan banyak terimakasih kepada pihak-pihak yang telah memberikan banyak bantuan, dorongan dan juga doa sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Teristimewa kepada kedua orang tua tercinta Ayahanda Rifi Hamdani Purba dan Ibunda Rosita, terima kasih atas nasihat-nasihat dan kasih sayang hingga saya sampai pada tahap ini. Ucapan terima kasih juga saya tujukan kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Saidurrahman, M. Ag. Selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
2. Bapak Dr. Andri Soemitra, MA. Selaku Dekan Fakultas dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara sekaligus sebagai Pembimbing I yang telah meluangkan banyak waktu, memberikan masukan, dan nasihat serta saran dalam membimbing penulis

3. Ibu Dr. Marliyah, M. Ag. Selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
4. Ibu Dr. Hj. Yenni Samri Juliati Nst, MA. Selaku Seketaris Jurusan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
5. Ibu Sri Ramadhani, SS, MM. Selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktu, memberikan masukan dan nasihat serta saran dalam membimbing penulis
6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Negeri Sumatera Utara
7. Abang dan Adik-adik yang saya sayangi, Mahdisa Nudin Purba, Bintang Maharani Purba, Darmansyah Purba, Arif Anggara Purba, dan Halim Walidin Purba, terima kasih atas doa dan dukungannya hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini
8. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan EMS A Stambuk 2014 yang telah membantu, mengarahkan, memotivasi penulis untuk menyelesaikan skripsi ini
9. Terima Kasih tiada tara kepada Dian Van Deyli Putri Gita Cahyani Trya Fattika Sari karena selalu ada dan untuk segala doa beserta dukungannya
10. Terima kasih kepada seluruh sahabat tercinta yang selalu mendukung, mendoakan serta membantu penulis selama proses penyelesaian skripsi.

Tiada kata yang lebih indah selain ucapan terima kasis, semoga Allah SWT memberikan balasan kebaikan atas segala bantuan yang diberikan kepada penulis dan penulis sadar skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, sehingga penulis sangat berterima kasih atas kritik dan saran yang bersifat membangun agar menyempurnakan skripsi ini. Akhir kata penulis berharap agar skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 08 Agustus 2018

Penulis

MAHAWANA WULAN DARI PURBA

5314.4.005

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI.....	v
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii

BAB I : PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Batasan Masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	5
E. Tujuan Penelitian.....	5
F. Manfaat Penelitian.....	6

BAB II : KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia	7
B. Profesionalisme Kerja	8
C. Konflik Peran Ganda.....	15
D. Kinerja Karyawan	20
E. Penelitian Sebelumnya	26
F. Kerangka Teoritis	28
G. Hipotesis.....	31

BAB III : METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian	32
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	32
C. Populasi dan Sampel	32
D. Data Penelitian	33
E. Teknik Pengumpulan Data	34
F. Definisi Operasional.....	34
G. Teknik Analisa Data.....	37

BAB IV : TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan dan Perindustrian.....	44
1. Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab Langkat	44
2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab Langkat	45
3. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab Langkat	46
B. Deskripsi Data Penelitian.....	47
1. Karakteristik Responden.....	47
2. Deskripsi Variabel	49
C. Uji Persyaratan Analisis.....	53
1. Uji Validitas	53
2. Uji reliabilitas	54
D. Uji Asumsi Klasik.....	55
1. Uji Normalitas.....	55
2. Uji Heteroskedastisitas	56
3. Uji Multikolonieritas.....	57
4. Analisis Regresi Linear Berganda	58
E. Uji Hipotesis	59
1. Uji t	59
2. Uji F	61

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)	62
F. Interpretasi Hasil Penelitian.....	63

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan	66
B. Saran	67

DATAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel

1.1	Jumlah karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat	2
2.1	Tabel Penelitian Terdahulu	25
3.1	Sampel Penelitian.....	31
3.2	Operasional Variabel Penelitian	32
3.3	Tabel Pengukuran Skala Likert.....	35
4.1	Skala Likert.....	44
4.2	Responden Berdasarkan Usia	44
4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
4.4	Distribusi Jawaban Profesionalisme Karyawan.....	46
4.5	Distribusi Jawaban Konflik Peran Ganda	47
4.6	Distribusi Jawaban Kinerja Karyawan.....	49
4.7	Hasil Uji Validitas.....	51
4.8	Hasil Uji Reliabilitas.....	51
4.9	Hasil Uji Multikolinearitas	55
4.10	Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	55
4.11	Hasil Uji T.....	57
4.12	Hasil Uji F.....	58
4.13	Hasil Uji R^2	59

DAFTAR GAMBAR

Gambar

2.1	Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	24
2.1	Kerangka Konseptual.....	30
4.1	Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian	43
4.2	Grafik Histogram	52
4.3	Grafik Normal P-Plot.....	53
4.4	Hasil Uji Heteroskedastisitas	54

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian

Lampiran 2 Uji Persyaratan Analisis

Lampiran 3 Uji Asumsi Klasik

Lampiran 4 Dokumentasi

Lampiran 5 Surat Balasan Riset

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pemerintah Kabupaten atau Kota di seluruh Indonesia wajib melaksanakan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah dan Undang-undang Nomor 33 tahun 2004 tentang Perimbangan Keuangan antara Pusat dan Pemerintah Daerah. Kebijakan Pemerintah Pusat tersebut bermula dari suatu keinginan untuk memperbaiki proses partisipasi pembangunan daerah, dari yang bersifat *Top-Down* menjadi *Bottom-Up*. Daerah Kabupaten atau Kota dituntut untuk dapat menggali dan mengembangkan potensi sumber daya manusianya guna dapat melaksanakan pembangunan di daerahnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa jenis sumber daya utama yang harus dikelola dengan baik oleh manajemen. Sumber daya manusia juga merupakan faktor mutlak yang diperlukan dalam suatu organisasi, baik instansi pemerintah, perusahaan-perusahaan atau usaha-usaha sosial untuk mendapatkan suatu balas jasa/imbalance tertentu. Setiap perusahaan membutuhkan tenaga kerja untuk dapat beroperasi dan meningkatkan kualitas produk maupun jasa. Profesi yang memberikan jasa tersebut juga dituntut mempunyai kemampuan yang cemerlang. Mengingat sumber daya manusia merupakan aset penting maka banyak hal yang perlu diperhatikan terkait dengan peningkatan kinerja.¹

Dinas perdagangan dan perindustrian adalah salah satu instansi/ lembaga pemerintah yang bertugas dibidang perdagangan dan industri. Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten langkat sebagai instansi/ lembaga pemerintahan yang wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat

¹ Mariot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 2

yaitu : sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah perdagangan dan perindustrian. Dalam melayani kepentingan masyarakat tersebut dibutuhkan karyawan yang berkompetensi dan juga profesional dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Berdasarkan hasil Pra-survei yang dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian diperoleh data karyawan sebanyak 59 orang yang terdiri dari 29 orang pria dan 30 orang wanita yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1.1
Jumlah Karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan

No	Keterangan	Jumlah	Presentase
1	Pria	29	49.2 %
2	Wanita	30	50.8 %
		59	100 %

Data Primer yang diolah 2018

Profesionalisme merupakan hal yang paling dituntut bagi seseorang yang sudah bekerja. Profesionalisme berasal dari kata profesi adalah suatu pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keahlian khusus (melalui persiapan dan latihan), kecakapan teknik, dan kematangan etik untuk dapat menjadi profesional.

Sedangkan profesionalisme kerja dalam penelitian ini adalah suatu kondisi terwujudnya suatu pelaksanaan kerja yang baik dan optimal oleh para karyawan. Profesionalisme sering sekali dikaitkan dengan hasil kinerja yang dicapai oleh karyawan itu sendiri. Didalam aspek muatan kinerja salah satunya yaitu aspek profesional dimana profesional yaitu individu yang dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, dan memberi hasil yang memuaskan. Selain itu seorang yang memiliki tingkat profesionalisme yang tinggi secara otomatis menghasilkan kinerja atau *output* dengan kualitas yang baik.

Berdasarkan hasil pra-survei yang dilakukan di Dinas Perdagangan dan perindustrian diperoleh hasil bahwa mayoritas karyawan di instansi tersebut memiliki tingkat profesionalisme yang cukup tinggi. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan temuan yang diperoleh peneliti terhadap setiap pekerjaan karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian memiliki dedikasi yang

tinggi dalam setiap melaksanakan pekerjaannya, mampu mengambil keputusan secara baik, mampu menangani dan melayani masyarakat dengan baik, serta mampu melaksanakan setiap pekerjaan tepat waktu dengan tingkat ketelitian yang tinggi. Tetapi peneliti juga menemukan masalah yang berhubungan dengan profesionalisme kerja karyawan yaitu masih ditemukan karyawan yang kurang cekatan dan mengalami beberapa kesalahan dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga ditemukan beberapa karyawan yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan secara mandiri.

Sebagai karyawan di instansi pemerintahan memiliki tugas dan tanggung jawab yang berat, mereka dituntut untuk menjadi figur yang berkompetensi dan profesional dalam setiap melakukan pekerjaannya sehingga karyawan dapat dihormati dan segani, oleh karena itu, karyawan sangat sering mengalami konflik peran ganda, dimana seseorang dituntut lebih aktif dan serius di dunia kerja sedangkan di lingkungan keluarga juga harus berperan aktif.

Konflik peran ganda dapat mempengaruhi kinerja dalam suatu perusahaan secara negatif dimana konflik peran ganda yang terdiri atas konflik pekerjaan – keluarga (*work family conflict*) dan konflik keluarga – pekerjaan (*family work conflict*). Dalam pelaksanaan kegiatan pekerjaan secara profesional, karyawan sering dihadapkan pada masalah konflik peran ganda khususnya karyawan wanita yang telah menikah, dimana karyawan harus dapat membagi peran di keluarga dan di pekerjaan.² Berdasarkan hasil pra-survei yang dilaksanakan oleh peneliti diperoleh informasi bahwa seluruh karyawan wanita dan telah menikah (khususnya wanita yang masih memiliki anak balita) mengalami konflik peran ganda dalam menjalankan tugas sebagai ibu rumah tangga dan karyawan di kantor. Hasil tersebut didukung dengan hasil jawaban responden pada kuesioner pra-survei, dimana ditemukan kebanyakan karyawan mengalami konflik, konflik pekerjaan – keluarga yang tercermin dari tingkat kelelahan kerja yang dialami karyawan saat bekerja

² Supriatna, “Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RUSD Pandelang” (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2011), h. 13

yang mengakibatkan karyawan cenderung malas dan lebih memprioritaskan untuk menyelesaikan pekerjaan kantor dibandingkan dengan menghabiskan waktu bersama keluarga serta ditemukan ketidakmampuan karyawan dalam mengontrol emosi yang diakibatkan tekanan dan beban pikiran yang cukup tinggi.

Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.³ Kinerja karyawan Dinas Perindustrian dan Perdagangan sangat dipengaruhi oleh profesionalisme dan konflik peran ganda. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Profesionalisme Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dilakukan identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih terdapat karyawan dan karyawan yang kurang cekatan, dan suka menunda pekerjaan sehingga pekerjaan menumpuk
2. Masih terdapat beberapa karyawan yang kurang fokus dalam bekerja dikarenakan pikiran terganggu dengan keadaan yg terjadi di rumah yang menyebabkan mereka sering melakukan kesalahan dalam bekerja
3. Masih terdapat karyawan yang kesulitan dalam mengontrol emosi sehingga menyebabkan karyawan cenderung suka marah-marah dilingkungan kerja yang mengakibatkan ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja

³ Timotius Duha (ed.), *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta : CV. Budi Utami, 2016), h. 218

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya kepada karyawan yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat saja.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah :

1. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Langkat ?
2. Apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Langkat ?
3. Apakah profesionalisme dan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Langkat ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Langkat
2. Untuk mengetahui apakah konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Langkat
3. Untuk mengetahui apakah profesionalisme dan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan perindustrian Kabupaten Langkat

F. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan peneliti tentang pengaruh variabel profesionalisme, konflik peran ganda yang mempengaruhi kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

2. Bagi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

3. Bagi Akademisi

Sebagai tambahan referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut mengenai masalah yang serupa dan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan disamping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Tujuan MSDM sesungguhnya telah disinggung diatas, yaitu untuk meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia melukiskan apa yang harus dikerjakan oleh manajer sumber daya manusia. Dalam praktek, definisi ini menuntut kegiatan-kegiatan yang memperbaiki kontribusi orang-orang untuk produktivitas organisasi.⁴

Lingkungan yang dihadapi oleh manajemen sumber daya manusia merupakan lingkungan yang penuh tantangan. Beberapa perubahan signifikan yang dihadapi oleh manajemen SDM, yaitu sebagai berikut:⁵

1. Perubahan ekonomi dan teknologi
2. Ketersediaan dan kualitas angkatan kerja
3. Pertumbuhan dalam angkatan kerja tidak tetap
4. Persoalan demografi
5. Penyeimbang pekerjaan
6. Penyusunan ulang organisasional dan merger/akuisisi

⁴Mariot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 2

⁵ Manulang, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Cipta Pustaka Medan Perintis, 2012, h. 45

B. Profesionalisme Kerja

1. Pengertian Profesionalisme

Profesional adalah orang yang terampil, andal dan sangat bertanggung jawab dalam menjalankan profesinya sedangkan profesionalisme berarti memiliki kapabilitas, berdisiplin pada pelaksanaan tugas, berorientasi pada pencapaian hasil dan memiliki integritas yang tinggi.⁶

Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.⁷

Profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing – masing. Profesionalisme menyangkut kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic – competence*) dengan kebutuhan tugas (*task – requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi.

Untuk menciptakan kader profesionalisme dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang handal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang mendukung.⁸

2. Karakteristik Profesionalisme Kerja

⁶ I Putu Jati Arsana, *Manajemen Pengadaan*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2016), h. 62

⁷ Sondang P siagian, *Administrasi Pembangunan*, (Yogyakarta : Bumi Aksara, 2009), h. 163

⁸ Agung Saputra Tamrin, “Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Pada Kantor PT. Taspen Cabang Manado” (Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi FISPOL UNSRAT Manado, 2017)

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :⁹

- a. *Equality*, perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan
- b. *Equity*, perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan
- c. *Loyalty*, kesetiaan yang diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja. Berbagai jenis kesetiaan tersebut terkait satu sama lain dan tidak ada kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain
- d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan

3. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Untuk dapat mewujudkan profesionalisme seorang karyawan dapat secara individu atau kelompok harus mempunyai sifat seperti dibawah ini:¹⁰

- a. Pengetahuan yang memadai dalam bidang tugasnya yaitu pengetahuan mengenai teknis dan disiplin ilmu yang relevan
- b. Perilaku yang independen, jujur, objektif, tekun dan loyal
- c. Kemampuan mempertahankan kualitas profesionalnya melalui pendidikan profesi lanjutan yang berkesinambungan
- d. Kemampuan melaksanakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama

4. Indikator Profesionalisme

Pengembangan konsep profesionalisme dari level individu meliputi lima dimensi, yaitu :

- a. Pengabdian pada profesi (*Dedication*), yang tercermin dalam dedikasi profesional melalui penggunaan pengetahuan dan

⁹ Mayang Sari, "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang" (Skripsi , Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang, 2017), h. 13

¹⁰ *Ibid*, h. 14

kecakapan yang dimiliki. Seorang yang memiliki tingkat pengabdian yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan mampu mencapai target perusahaan. Sikap ini adalah ekspresi dari penyerahan diri secara total terhadap perusahaan.

- b. Kewajiban sosial (*Social Obligation*), yaitu pandangan tentang pentingnya peran profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun oleh profesional karena adanya pekerjaan tersebut.
- c. Kemandirian (*Autonomy Demands*), yaitu suatu pandangan bahwa seorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa ada tekanan dari pihak lain. Kemandirian harus dimiliki karyawan, karena dengan kemandirian yang tinggi akan membantu karyawan memutuskan dan mencari jalan keluar setiap masalah secara lebih cepat tanpa harus menunggu bantuan dari rekan kerja maupun pimpinan.
- d. Keyakinan terhadap peraturan profesi (*Belief in Self - Regulation*), yaitu suatu keyakinan bahwa wewenang untuk menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, dan bukan pihak luar yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.
- e. Hubungan dengan sesama profesi (*Professional Community Affiliation*), berarti menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk organisasi formal dan kelompok – kelompok kolega informal sebagai sumber ide utama pekerjaan. Dengan tingginya hubungan sesama profesi akan membantu karyawan untuk bertukar informasi dan pengalaman dalam bekerja, sehingga dapat diperoleh jalan keluar atas setiap masalah yang dihadapi saat bekerja.¹¹

5. Profesionalisme Dalam Perspektif Islam

¹¹ Agung Saputra Tamrin, “Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Pada Kantor PT. Taspen Cabang Manado” (Skripsi, Jurusan Ilmu Administrasi FISPOL UNSRAT Manado, 2017)

Islam mengajarkan kepada setiap umat muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun.

Akhlak Islam yang di ajarkan Rasulullah SAW, memiliki sifat-sifat yang dapat dijadikan landasan bagi pengembangan profesionalisme dan dapat dilihat pada pengertian sifat-sifat akhlak Nabi sebagai berikut :

- a. Sifat kejujuran (*shiddiq*). Kejujuran ini menjadi salah satu dasar yang paling penting untuk membangun profesionalisme. Hampir semua bentuk usaha yang dikerjakan bersama menjadi hancur, karena hilangnya kejujuran. Oleh karena itu kejujuran menjadi sifat wajib bagi Rasulullah SAW. Dan sifat ini pula yang selalu di ajarkan oleh islam melalui al-Qur'an dan sunah Nabi. Kegiatan yang dikembangkan di dunia organisasi, perusahaan dan lembaga modern saat ini sangat ditentukan oleh kejujuran. Begitu juga tegaknya negara sangat ditentukan oleh sikap hidup jujur para pemimpinnya.
- b. ***Sifat tanggung jawab (amanah)***. Sikap bertanggung jawab juga merupakan sifat akhlak yang sangat diperlukan untuk membangun profesionalisme. Suatu perusahaan/organisasi/lembaga apapun pasti hancur bila orang-orang yang terlibat di dalamnya tidak amanah.
- c. ***Sifat komunikatif (tabligh)***. Salah satu ciri profesional adalah sikap komunikatif dan transparan. Dengan sifat komunikatif, seorang penanggung jawab suatu pekerjaan akan dapat menjalin kerjasama dengan orang lain lebih lancar. Ia dapat juga meyakinkan rekanannya untuk melakukan kerja sama atau melaksanakan visi dan misi yang disampaikan. Sementara dengan sifat transparan, kepemimpinan diakses semua pihak, tidak ada kecurigaan, sehingga semua masyarakat anggotanya dan rekan kerjasamanya akan memberikan apresiasi yang tinggi kepada pemimpinnya. Dengan begitu, perjalanan sebuah organisasi akan berjalan lebih lancar, serta mendapat dukungan penuh dari berbagai pihak.

- d. ***Sifat cerdas (fathanah)***. Dengan kecerdasannya seorang profesional akan dapat melihat peluang dan menangkap peluang dengan cepat dan tepat. Dalam sebuah organisasi, kepemimpinan yang cerdas akan cepat dan tepat dalam memahami problematika yang ada di lembaganya. Ia cepat memahami aspirasi anggotanya, sehingga setiap peluang dapat segera dimanfaatkan secara optimal dan problem dapat dipecahkan dengan cepat dan tepat sasaran.

Disamping itu, masih terdapat pula nilai-nilai Islam yang dapat mendasari pengembangan profesionalisme, yaitu :

- a. ***Bersikap positif dan berfikir positif (husnuzh zhan)***. Berpikir positif akan mendorong setiap orang melaksanakan tugas-tugasnya lebih baik. Hal ini disebabkan dengan bersikap dan berfikir positif mendorong seseorang untuk berfikir jernih dalam menghadapi setiap masalah. Husnuzh zhan tersebut, tidak saja ditujukan kepada sesama kawan dalam bekerja, tetapi yang paling utama adalah bersikap dan berfikir positif kepada Allah SWT. Dengan pemikiran tersebut, seseorang akan lebih lebih bersikap objektif dan optimistik. Apabila ia berhasil dalam usahanya ia tidak menjadi sombong dan lupa diri, dan apabila gagal ia tidak mudah putus asa, dan menyalahkan orang lain. Sukses dan gagal merupakan pelajaran yang harus diambil untuk menghadapi masa depan yang lebih baik, dengan selalu bertawakal kepada Allah SWT.
- b. ***Memperbanyak shilaturrahim***. Dalam Islam kebiasaan shilaturrahim merupakan bagian dari tanda-tanda keimanan.
- c. ***Disiplin waktu dan menepati janji***. Begitu pentingnya disiplin waktu, al-Qur'an menegaskan makna waktu bagi kehidupan manusia dalam surat al-Ashr, yang diawali dengan sumpah "Demi Waktu". Begitu juga menepati janji, al-Qur'an menegaskan hal tersebut dalam ayat pertama al-Maidah yang berbunyi :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَوفُوا بِالْعُقُودِ

Artinya : Hai orang-orang yang beriman, penuhilah aqad-aqad

*itu.*¹² Yang dimaksud aqad-aqad adalah janji-janji sesama manusia.

- d. ***Bertindak efektif dan efisien.*** Bertindak efektif artinya merencanakan, mengerjakan dan mengevaluasi sebuah kegiatan dengan tepat sasaran. Sedangkan efisien adalah penggunaan fasilitas kerja dengan cukup, tidak boros dan memenuhi sasaran, juga melakukan sesuatu yang memang diperlukan dan berguna. Islam sangat menganjurkan sikap efektif dan efisien.
- e. ***Memberikan upah secara tepat dan cepat.*** Ini sesuai dengan Hadist Nabi, yang mengatakan berikan upah kadarnya, akan mendorong seseorang pekerja atau pegawai dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarganya secara tepat pula. Sementara apabila upah ditunda, seorang pegawai akan bermalas-malas karena dia harus memikirkan beban kebutuhannya dan merasa karya-karyanya tidak dihargai secara memadai.

Dari uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa Islam adalah agama yang menekankan arti penting amal dan kerja. Islam mengajarkan bahwa kerja kerja harus dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut :

- a. Bahwa pekerjaan itu harus dilakukan berdasarkan kesadaran dan pengetahuan yang memadai. Sebagaimana firman Allah dalam Qs Al- Isra' : 36 yaitu sebagai berikut :

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ ۚ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عَنْهُ
مَسْئُولًا

Artinya : Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawabnya¹³. Pekerjaan harus dilakukan berdasarkan keahlian. Seperti sabda Nabi : *Apabila suatu urusan diserahkan*

¹²Departemen Agama RI Al – Qur'an dan Terjemahannya, (Surabaya : Sari Cipta Aksara, 1993)

¹³ Departemen Agama RI Al – Qur'an dan Terjemahannya, (Surabaya : Sari Cipta Aksara, 1993)

kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat kehancuran. (Hadist Bukhari).

- b. Berorientasi kepada mutu dan hasil yang baik. Dalam Islam, amal, dan kerja harus dilakukan dalam bentuk yang shalih. Sehingga makna amal shalih dapat dipahami sebagai kerja sesuai standar mutu, baik mutu dihadapan Allah maupun dihadapan manusia rekanan kerjanya. Pekerjaan itu senantiasa diawasi oleh Allah, Rasulullah, dan masyarakatnya, oleh karena itu harus dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Selain itu Pekerjaan dilakukan dengan semangat dan etos kerja yang tinggi.
- c. Pengupahan harus dilakukan secara tepat dan sesuai dengan amal atau karya yang dihasilkannya

Pesan-pesan diatas sangat mendorong kepada setiap muslim untuk berbuat dan bekerja secara profesional, yakni bekerja dengan benar, optimal, jujur, disiplin dan tekun.¹⁴

C. Konflik Peran Ganda

1. Pengertian Konflik Peran Ganda

Istilah konflik berasal dari kata kerja bahasa latin *configgere* yang berarti saling memukul. Dari bahasa latin diadopsi ke dalam bahasa Inggris, *conflict* yang kemudian diadopsi ke dalam bahasa Indonesia, konflik.¹⁵ Konflik adalah sebuah persepsi yang berbeda dalam melihat suatu situasi dan kondisi yang selanjutnya teraplikasi dalam bentuk aksi-aksi sehingga telah menimbulkan pertentangan dalam pihak tertentu.¹⁶

Konflik peran ganda adalah bukti bahwa ketegangan antara keluarga dan aturan pekerjaan yang menunjukkan terdapatnya penurunan secara psikologis dan fisik dari kesejahteraan karyawan.

¹⁴ M. Najmuddin Zuhdi, *Ber Islam : Menuju Kesejahteraan Individual dan Sosial*(Surakarta : Lembaga Studi Islam, 2004)

¹⁵ Wirawan, *konflik dan Manajemen Konflik : Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta : Salemba Humanika, 2016), h. 4

¹⁶Irham Fahmi, *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus* (Bandung : Alfabeta, 2013), h. 149

Konflik peran ganda juga didefinisikan sebagai situasi dimana harapan-harapan peran seseorang datang pada saat bersamaan, baik dari individu sendiri maupun dari lingkungan, tetapi bersifat bertentangan.¹⁷

Konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.

2. Macam-macam Konflik Peran Ganda

Ada tiga macam konflik peran ganda yaitu sebagai berikut :

a. *Time-based conflict*

Waktu yang dibutuhkan untuk menjalankan salah satu tuntutan (keluarga atau pekerjaan) dapat mengurangi waktu untuk menjalankan salah satu tuntutan yang lainnya (pekerjaan atau keluarga). Konflik sangat bergantung pada pemanfaatan waktu dan pembagian waktu kerja dan waktu bersama keluarga. Seorang karyawan harus mampu membagi waktu secara baik sehingga dapat terhindar konflik. Selain itu karyawan juga harus mampu menentukan skala prioritas yang dapat mempermudah karyawan dalam membagi waktu secara adil.

b. *Strain-based conflict*

Terjadi pada saat tekanan dari salah satu peran mempengaruhi kinerja peran lainnya. Konflik ini erat hubungannya dengan peran yang banyak dimiliki oleh seorang karyawan dalam bekerja, dimana dalam kegiatan pekerjaan karyawan menghadapi banyak tekanan yang menimbulkan konflik bagi karyawan tersebut. Untuk terhindar dari konflik ini, karyawan harus mampu merubah tekanan menjadi sebuah dorongan bagi karyawan untuk lebih berprestasi dalam bekerja dan sukses dalam beraktivitas dilingkungan keluarga.

c. *Behavior-based conflict*

Berhubungan dengan ketidaksesuaian antara pola perilaku dengan yang diinginkan oleh kedua bagian (pekerjaan atau keluarga). Konflik ini berkaitan dengan implementasi sikap dari karyawan. Kecendrungan karyawan sering membawa sikap dilingkungan keluarga ke lingkungan pekerjaan, konflik ini dapat dihindari jika karyawan mampu bersikap lebih dewasa dan mampu bersikap

¹⁷Supriatna, "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang" (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2011), h. 13

profesional dalam bekerja dan baik dalam bersikap di lingkungan keluarga.¹⁸

3. Indikator Konflik Peran Ganda

Konflik peran ganda muncul karena adanya beberapa faktor, yaitu adanya tuntutan dari pekerjaan dan keluarga, kesulitan membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga, dan adanya tekanan dari pekerjaan membuat seseorang sulit untuk memenuhi kebutuhan keluarga dan kewajiban pekerjaan yang seringkali merubah rencana bersama keluarga

a. Konflik Pekerjaan-Keluarga (*Work Interfering With Family*)

Pekerjaan-keluarga sebagai konflik yang terjadi pada karyawan, dimana disatu sisi ia harus melakukan pekerjaan di kantor dan di sisi lain harus memperhatikan keluarga secara utuh, sehingga sulit membedakan antara pekerjaan mengganggu keluarga dan keluarga mengganggu pekerjaan. Pekerjaan mengganggu keluarga, artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk melakukan pekerjaan sehingga kurang mempunyai waktu untuk keluarga.

Adapun indikator-indikator konflik pekerjaan keluarga yaitu :

- 1) Jadwal kerja yang berbenturan dengan kehidupan keluarga
- 2) Lelah untuk melakukan pekerjaan rumah yang disukai
- 3) Peran sebagai orang tua berkurang
- 4) Pekerjaan rumah terbengkalai
- 5) Letih sepulang kerja
- 6) Sering marah

b. Konflik Keluarga-Pekerjaan (*Family Interfering With Work*)

Konflik keluarga pekerjaan terjadi dimana disatu sisi perempuan harus memperhatikan keluarga secara utuh namun disisi lain harus melakukan pekerjaan kantor sehingga waktu untuk melakukan pekerjaan kantor tersita untuk memperhatikan keluarga. Artinya sebagian besar waktu dan perhatian dicurahkan untuk keluarga yang berdampak waktu untuk pekerjaan berkurang.

¹⁸Supriatna, "Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Kelelahan kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Pandeglang" (Tesis, Program Pascasarjana Universitas Indonesia, 2011), h. 14

Adapun indikator-indikator konflik keluarga-pekerjaan yaitu :

- 1) Waktu keluarga mengurangi waktu untuk bekerja
- 2) Khawatir dengan keluarga
- 3) Letih saat bekerja
- 4) Sulit konsentrasi ketika bekerja
- 5) Sulit mengatur waktu
- 6) Keluarga tidak suka saya sering membawa pekerjaan dirumah
- 7) Sering marah dikantor¹⁹

4. Konflik Peran Ganda Dalam Perspektif Islam

Berkarier bukanlah sesuatu yang diharamkan bagi wanita, namun ada beberapa ketentuan syar'i yang harus dipenuhi agar kariernya tidak menyimpang dari syariat islam. Adapun beberapa ketentuan yang dimaksud adalah sebagai berikut :

- a. Mendapatkan izin dari suami atau walinya. Wanita yang berkarier hendaknya meminta izin terlebih dahulu kepada suami atau walinya, karena izin dari mereka adalah wajib hukumnya di dalam islam.
- b. Pekerjaannya tidak campur baur dengan laki-laki yang bukan muhrim. Pekerjaan seorang wanita karier harus terhindar dari iktilath (berbaur dengan orang yang bukan mahram) dan khalwat (bersunyi-sunyi) dengan lelaki asing. Nabi Muhammad SAW bersabda: "Tidaklah seorang laki-laki berkhawatir (bersunyi-sunyi, menyendiri) dengan seorang wanita, kecuali bila bersama laki laki (yang merupakan) mahramnya." (HR. Bukhari).
- c. Menutup aurat. Wanita karier harus menutup auratnya di depan laki-laki yang bukan mahramnya dan menjauhi hal-hal yang dapat memunculkan ftnah, baik dalam hal berpakaian, berhias maupun dalam memakai wangi-wangian (parfum).

¹⁹ *Ibid*

- d. Komitmen dengan akhlaq Islami dan hendaknya menampakkan keseriusan dan bersungguh-sungguh di dalam berbicara. Allah berfirman dalam al-Qur'an dalam Qs. Al- Ahzab : 32 yaitu :

يَا نِسَاءَ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِنَ النِّسَاءِ ۚ إِنَّ اتَّقِيْنَ فَلَآ تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ

الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَعْرُوفًا

Artinya : Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya dan ucapkanlah perkataan yang baik.²⁰

- e. Wanita karier hendaknya memilih pekerjaan yang sesuai dengan tabiat dan kodratnya sebagai wanita seperti pekerjaan di bidang pendidikan dan kebidanan. Terjadinya konflik keluarga dan pekerjaan merupakan persoalan utama kebanyakan wanita karier.

Konflik keluarga dan pekerjaan (karier) sebetulnya bukan merupakan hambatan bagi wanita karier, melainkan sebuah tantangan yang harus diatasi. Namun, konflik keluarga dan pekerjaan dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap keberhasilan seorang wanita dalam perannya sebagai ibu rumah tangga dan perannya dalam pekerjaan.

Wanita karier sebenarnya bukanlah fenomena baru di dalam sejarah peradaban Islam. Pada zaman Rasulullah, sudah ada wanita yang terlibat di dalam pekerjaan publik. Beberapa wanita itu diantaranya; Ummu Salim binti Malham sebagai perias pengantin, Siti Khadijah berprofesi sebagai pedagang, dan Raithah adalah seorang.

Ada beberapa hal yang dapat dilakukan oleh wanita karier dalam upaya mengatasi konflik keluarga dan pekerjaan, antara lain:

- a. Wanita hendaknya memilih pekerjaan (karier) yang jauh dari mudharat. Pekerjaan yang menghindarkannya dari bercampur baur atau bersunyi-sunyian dengan laki-laki yang bukan mahram, berpakaian dan berperilaku yang tidak sesuai dengan syariat islam. Hal ini untuk menjaga kehormatan dirinya sebagai individu dan juga kehormatan keluarganya.

²⁰Departemen Agama RI Al – Qur'an dan Terjemahannya, (Surabaya : Sari Cipta Aksara, 1993)

- b. Memilih pekerjaan yang sesuai dengan kodratnya sebagai wanita (seperti pekerjaan di bidang pendidikan, kesehatan khusus ibu dan anak) dan pekerjaan yang memungkinkannya untuk tetap melakukan kewajibannya sebagai Ibu dan Istri.
- c. Memilih pekerjaan juga hendaknya mempertimbangkan waktu. Wanita sebaiknya tidak memilih pekerjaan yang dapat membuatnya pulang terlalu malam dan pekerjaan yang jaraknya jauh dari rumah, sehingga ia dapat memiliki cukup waktu untuk keluarga.
- d. Menentukan jadwal rutin untuk berkomunikasi dan berinteraksi khusus dengan keluarga (suami, anak, mertua, dan lain-lain) untuk menjaga keharmonisan rumah tangga.
- e. Wanita tidak perlu terlalu ambisius dalam pekerjaan (karier), tetapi juga tidak menahan diri untuk mengembangkan potensi dan bakat yang dimiliki.²¹

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing – masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.²²

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dari beberapa pengertian diatas, kinerja dapat diartikan sebagai cara atau kemampuan individu dalam bekerja untuk dapat memberikan hasil yang memuaskan di tempatnya bekerja dalam satu paket atau bagian pekerjaan tertentu atau pada suatu periode waktu tertentu.²³

²¹ Siti Ermawati, *Peran Ganda Wanita Karir : Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam Prespektif Islam* (Jurnal tidak diterbitkan), h. 59

²² Rudianto, *Akuntansi Manajemen: Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen* (t. t. p. : Grasindo, 2016), h. 310

²³ *Ibid*

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.²⁴

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu : pertama, efektifitas dan efisiensi. Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien. Kedua, Otoritas (wewenang). Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut. Ketiga, Disiplin yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja. Keempat, Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.²⁵

2. Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.²⁶

Bagi perusahaan penilaian kinerja memiliki beberapa tujuan antara lain yaitu :²⁷

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini

²⁴ Veithzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Praktik* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2005), h. 53

²⁵ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumber Daya Manusia : Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia* (Yogyakarta : BPFE, 1992), h.27)

²⁶ *Ibid*

²⁷ Dewi Hanggraeni, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta : Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI, 2012), h. 121

- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, dan insentif uang
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan
- d. Untuk pembeda antar karyawan yang satu dengan yang lain
- e. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi kedalam (penugasan kembali seperti diadakannya mutasi atau transfer, promosi atau kenaikan jabatan, dan *training* atau latihan
- f. Meningkatkan motivasi kerja
- g. Meningkatkan etos kerja
- h. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan *supervisor* melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka
- i. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya

3. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.

Keberhasilan sebuah perusahaan sangatlah dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia.²⁸

Kinerja dipengaruhi oleh dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu :²⁹

- a. Faktor Individu, yang terdiri dari :
 - 1) Kemampuan dan Keahlian
 - 2) Latar Belakang
 - 3) Demografi
- b. Faktor Psikologis
 - 1) Persepsi
 - 2) *Attitude*
 - 3) Pembelajaran
 - 4) Motivasi

²⁸Firli Zulkifli, "Perencanaan Kinerja dan Review Kinerja, <https://www.slideshare.net>. Diunduh pada tanggal 7 Agustus 2018

²⁹ *Ibid*

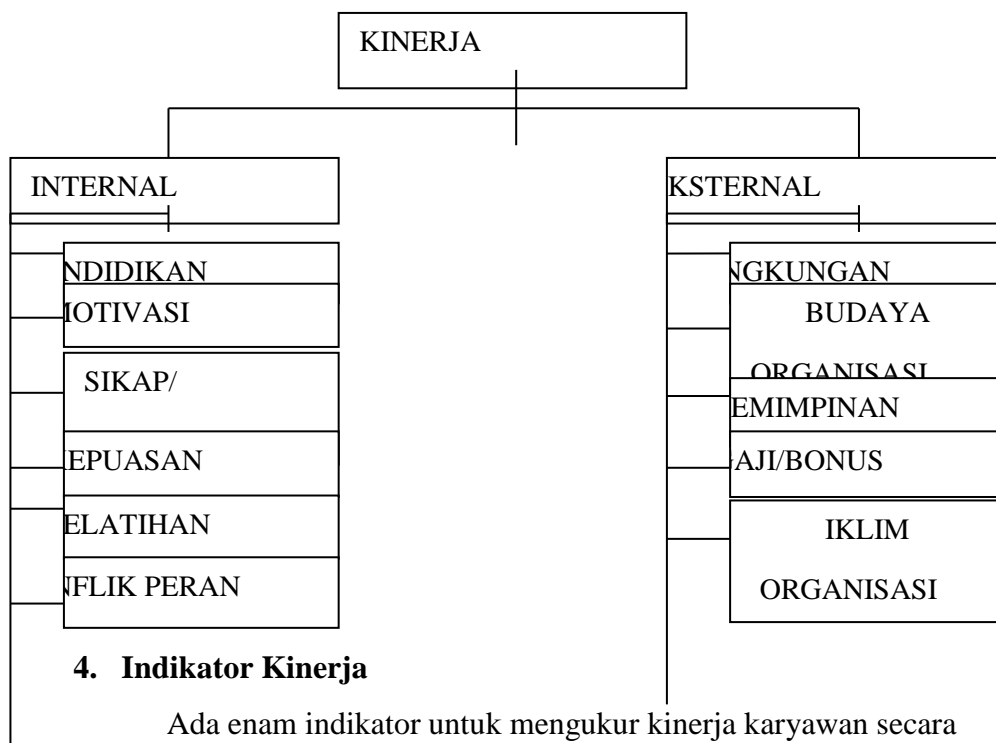
c. Faktor Organisasi

- 1) Sumber Daya
- 2) Kepemimpinan
- 3) Penghargaan

Untuk memberikan sebuah penilaian dari sebuah kinerja, maka faktor-faktor kinerja dikelompokkan menjadi dua yang terdiri dari :³⁰

- a. Faktor Internal yaitu faktor-faktor yang berasal dari dalam individu/seseorang
- b. Faktor Eksternal yaitu faktor yang dihubungkan dengan lingkungan seperti rekan kerja, pimpinan, bawahan, iklim organisasi dan lain sebagainya

GAMBAR 2.1
FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA



4. Indikator Kinerja

Ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu yaitu sebagai berikut :

- a. Kualitas

³⁰ *Ibid*

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan. Dengan kata lain kuantitas kerja berarti karyawan harus berupaya dengan sekuat tenaga untuk mencapai hasil kerja yang sesuai dengan target.

Kuantitas diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktifitas yang ditugaskan beserta hasilnya

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.³¹

5. Kinerja Dalam Perspektif Islam

Adapun ayat yang berhubungan dengan kinerja yaitu sesuai dengan Firman Allah dalam QS Al-Ahqaaf/ 46: 19 sebagai berikut :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٌ مِّمَّا عَمِلُوا ۖ وَلِيُؤْفِقَهُمْ أَعْمَالُهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya : Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan –pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.³²

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan.

Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan

³¹ Stephen P Robbins & Judge Timothy A (ed.), *Organization Behavior*, Terj. Diana Angelica. (Jakarta : Salemba Empat, 2008), h. 90

³²Departemen Agama RI Al – Qur'an dan Terjemahannya, (Surabaya : Sari Cipta Aksara, 1993)

mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang dikerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja.³³

E. Penelitian Sebelumnya

Berikut penelitian terdahulu tentang beberapa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Nama Peneliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Profesionalisme Pemeriksa Pajak, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pajak di Wilayah Semarang)	Nur Cahyani (2007)	<i>Structural Equation Model</i> (SEM)	Profesionalisme Pemeriksa Pajak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis SEM sedangkan penelitian saya menggunakan analisis regresi berganda dengan penambahan variabel Konflik peran ganda
2	Kepemimpinan dan Profesionalisme Karyawan, Pengaruhnya terhadap	Nur Sadam Afandi (2014)	<i>Path Analysis</i>	Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dan profesionalisme	Penelitian ini menggunakan <i>path analysis</i> sedangkan penelitian saya menggunakan analisis regresi

³³Wahyu Alwiya Nahwi, "Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK" (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alaudin Makasar, 2017), h. 24.

	Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris pada Kantor Kementerian Agama Kota Malang)			karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja secara langsung. Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja melalui variabel perantara serta Profesionalisme karyawan tidak mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.	berganda
3	Pengaruh Konflik Peran Ganda dan <i>Fear Of Succsess</i> terhadap Kinerja Wanita Berperan Ganda	Astrani Maharan i (2016)	Anova	Berdasarkan uji linearitas dan uji korelasi hubungan konflik peran ganda dengan kinerja di dapat hasilnya tidak signifikan, dengan demikian konflik peran ganda berpengaruh secara negatif terhadap kinerja	Penelitian ini menggunakan analisis anova sedangkan penelitian saya menggunakan analisis regresi berganda

F. Kerangka Teoritis

Definisi dari kerangka teoritis adalah model konseptual yang berkaitan dengan bagaimana seseorang menyusun teori atau menghubungkan secara logis beberapa faktor yang dianggap penting untuk masalah. Secara singkat, kerangka teoritis adalah membahas saling ketergantungan antar

variabel yang dianggap perlu untuk melengkapi situasi yang akan diteliti. Penyusunan kerangka berkonsep akan membantu kita untuk menghipotesiskan dan menguji hubungan tertentu.

1. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah tingkat pencapaian hasil atas pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat serta tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.

2. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi perubahan dalam variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah profesionalisme adalah tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja. Konflik Peran Ganda yaitu sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga.³⁴

3. Hubungan Profesionalisme Dengan Kinerja Karyawan

Penelitian dari Nur Cahyani (2007) menemukan pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Nur Sadam Afandi (2014) juga menemukan profesionalisme karyawan mempengaruhi kinerja secara langsung dan profesionalisme karyawan tidak mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara.

4. Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Karyawan

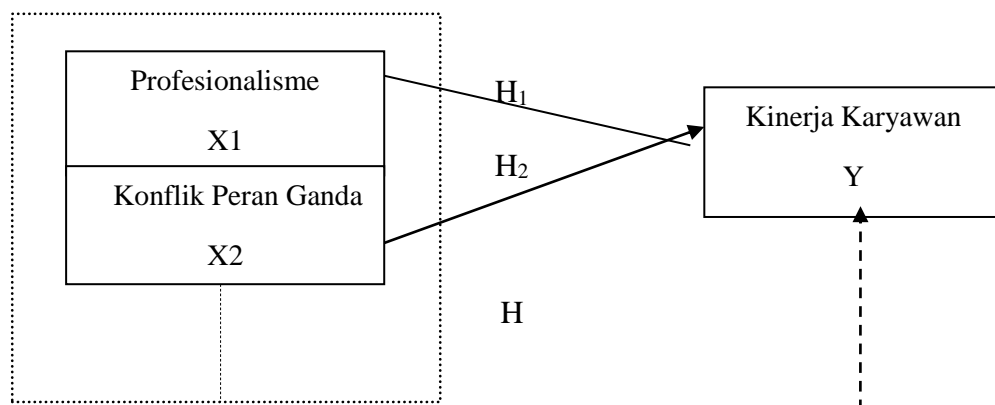
Menurut *Greenhaus dan Beutell* menyatakan bahwa konflik peran ganda (*work family conflict*) didefinisikan sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga. Hasil penelitian dari Danie taufariska (2015) menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Muhammad Iqbal (2016) dalam penelitiannya menemukan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja. Astrani Maherani (2016) Dengan hasil penelitian yang menolak hipotesis. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari konflik peran ganda terhadap kinerja.

³⁴ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta :2004), h. 45)

5. Hubungan Profesionalisme dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja

Hasil penelitian dari Nur Cahyani (2007) menemukan pengaruh positif dan signifikan profesionalisme terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian Danie taufariska (2015) menemukan bahwa konflik peran ganda berpengaruh positif dan signifikan secara parsial maupun simultan terhadap kinerja. Hal ini di dukung oleh penelitian Muhammad Iqbal (2016) yang dalam penelitiannya juga menemukan konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan hasil penelitian dan hubungan antar variabel, maka dapat dirumuskan kerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.2
Kerangka Konseptual



H₁ = Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H₂ = Konflik Peran Ganda berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

H = Profesionalisme dan Konflik peran Ganda berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan

G. Hipotesis

Berdasarkan dengan permasalahannya, maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut :

1. H₁ (Profesionalisme)

Ho : tidak ada pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja karyawan

Ha : terdapat pengaruh signifikan profesionalisme terhadap kinerja karyawan

2. H₂ (Konflik Peran Ganda)

Ho : tidak ada pengaruh signifikan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

3. H₃ (Profesionalisme dan Konflik Peran Ganda)

Ho : tidak ada pengaruh signifikan antara profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Jln Kartini No. 5, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera utara. Waktu penelitian dilaksanakan terhitung sejak pertama surat izin penelitian dikeluarkan.

C. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.³⁵ Metode yang digunakan untuk mencari populasi dalam penelitian ini menggunakan metode *target population* dengan syarat-syarat sebagai berikut yaitu karyawan wanita yang bekerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat, Karyawan wanita yang telah menikah dan memiliki anak, yang berjumlah 30 orang (berdasarkan hasil penelitian pra-survei pada bulan juni 2018)

Sampel adalah bagian populasi yang digunakan untuk memperkirakan karakteristik populasi. Teknik pengambilan sampel jenuh yaitu dengan menggunakan seluruh populasi penelitian menjadi sampel penelitian.³⁶ Berikut ini adalah data karyawan wanita berdasarkan seksi dan jabatan yang menjadi sampel penelitian ini :

³⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, cet 19, 2013), h. 80.

³⁶ *Ibid*, h.81

Tabel 3.1
Sampel Penelitian

No	Seksi / Bagian	JumlahKaryawati
1	Kepala Dinas	-
2	Sub Bagian Umum	4
3	Sub Bagian Keuangan	2
4	Seksi Industri Kecil	3
5	Seksi Industri Menengah & Besar	1
6	Seksi Bina Sarana Industri	2
7	Seksi Perdagangan Luar Negeri	3
8	Seksi Perdagangan Dalam Negeri	1
9	Seksi Bina Sarana Perdagangan	4
10	Seksi Perlindungan Konsumen	1
11	Seksi Metrologi	5
12	Seksi Bina Sarana Perlindungan Konsumen dan Metrologi	2
13	Seksi Pengolahan Data	-
14	Seksi Evaluasi	2
15	Seksi Pelaporan	-
Jumlah		30

Sumber: Data Primer , 2018

D. Data Penelitian

Data primer yaitu data asli yang dikumpulkan oleh periset untuk menjawab masalah riset secara khusus. Data primer diperoleh secara langsung dari sumbernya, sehingga periset merupakan tangan pertama yang memperoleh data tersebut. Data primer dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh melalui pihak yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian dan jawaban atau respon responden terhadap kuesioner yang diberikan.

Data sekunder adalah data yang sudah tersedia yang dikutip oleh peneliti guna kepentingan penelitiannya. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data jumlah karyawan yang sesuai dengan kriteria sampel yang telah ditentukan.³⁷

E. Teknik Pengumpulan Data

³⁷Azuar Juliandi, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk ilmu-ilmu Bisnis*, (Medan: M2000, 2013), h. 67

Untuk mengumpulkan data, informasi, keterangan serta fakta-fakta yang dibutuhkan untuk penelitian ini, maka dilakukan teknik pengumpulan data yaitu sebagai berikut :

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang dibuat oleh peneliti berdasarkan indikator-indikator dari variabel penelitian. Kuesioner diberikan kepada responden yang merupakan Karyawati Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat untuk mendapatkan data primer yang dibutuhkan oleh peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau dokumen-dokumen yang ada dilokasi penelitian atau sumber-sumber lain yang terkait dengan penelitian.³⁸

F. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah mendefinisikan secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati, sehingga memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena. Adapun operasionalisasi variabel penelitian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Gambar 3.2
Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Profesionalisme Karyawan KPP Madya Medan	Tanggung jawab yang didasarkan kepada tugas dan peraturan	Pengabdian padaprofesi(<i>Dedication</i>)	1. Memiliki dedikasi yang tinggi 2. Loyal terhadap pekerjaan dan perusahaan	Likert
			Kewajibans osial(<i>Social</i>	1. Wajib mendampingi, membina, mengayomi	Likert

³⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), h. 93

		yang berlaku di tempat individu tersebut bekerja.	<i>Obligation)</i>	dan melayani setiap masyarakat (wajibtera) yang berhubungan dengan masalah-masalah perdagangan dan perindustrian	
			Kemandirian(<i>Autonomy Demands</i>)	1. Mampu mengambil keputusan sendiri 2. Mampu menyelesaikan masalah pekerjaan dengan kemampuan sendiri	Likert
			Keyakinan terhadap peraturan profesi (<i>Belief in Self - Regulation</i>)	1. Selalu melaksanakan pekerjaan dengan tingkat ketelitian yang tinggi 2. Memiliki sikap dan perilaku yang baik serta sopan	Likert
			Hubungan sesama profesi(<i>Professional Community Affiliation</i>)	1. Saling membantu menyelesaikan masalah 2. Saling membimbing dan membantu	Likert
2	Konflik Peran Ganda	Sebagai suatu bentuk konflik peran dalam diri seseorang yang muncul karena adanya tekanan peran dari pekerjaan yang bertentangan dengan tekanan peran dari keluarga	Konflik Pekerjaan Keluarga (<i>Work Interfering With Family</i>)	1. Malas melakukan dan mengikuti kegiatan keluarga 2. Beban pekerjaan yang berat menciptakan kesulitan dalam mengontrol emosi 3. Sulit menikmati waktu bersantai dan istirahat di rumah karena pekerjaan kantor yang masih banyak 4. Lebih banyak waktu dihabiskan untuk pekerjaan kantor 5. Peran sebagai orang tua tidak dilaksanakan dengan baik karena kesibukan pekerjaan kantor	Likert

			Konflik Keluarga-Pekerjaan (<i>Interfering With Work</i>)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Waktu bersama keluarga yang banyak mengurangi waktu untuk bekerja 2. Lebih mementingkan urusan keluarga dibandingkan pekerjaan dikantor 3. Sulit berkonsentrasi dalam bekerja karena pikiran terganggu dengan keadaan yang terjadi dilingkungan keluarga 4. Letih saat beraktivitas dilingkungan keluarga mengakibatkan produktivitas kerja menurun 5. Masalah yang terjadi dilingkungan keluarga mengakibatkan emosional karyawan sulit untuk dikontrol 	Likert
3	Kinerja Karyawan	Tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi perusahaan.	Kualitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa kesalahan 	Likert
			Kuantitas	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu mencapai target yang ditentukan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu 3. Mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat 	Likert

				4. Memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan perusahaan 5. Melaksanakan pekerjaan selalu memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kantor	
			Sikap	1. Disiplin dalam bekerja 2. Dapat dipercaya 3. Selalu bersikap jujur	Likert

G. Teknik Analisa Data

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif.³⁹ Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban itu dapat diberi skor, misalnya :

Gambar 3.3

Tabel Pengukuran Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Uji Deskriptif

Uji deskriptif yaitu metode yang dilakukan untuk menafsikan data-data dan keterangan yang diperoleh dengan cara mengumpulkan, menyusun dan mengklasifikasikan data-data yang diperoleh yang selanjutnya dianalisis sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai masalah yang diteliti. Ilmu statistik ini digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan

³⁹Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2012), h. 93

atau menggambarkan bagaimana adanya tanpa maksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Dalam penelitian ini yang termasuk kedalam statistik deskriptif adalah karakteristik responden dan distribusi jawaban responden.

2. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Uji validitas adalah alat ukur terhadap yang diukur walaupun dengan reliabilitas alat ukur itu sendiri, ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut yang digunakan sehingga validitas akan meningkatkan bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti, maka kuesioner yang disusunnya harus mengukur apa yang ingin diukurnya dengan bantuan SPSS. Untuk mengetahui penelitian valid atau tidak.

Menurut Duwi, uji validitas item digunakan mengukur ketepatan suatu item dalam kuisisioner atau skala, apakah item-item pada kuisisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur atau bisa dilakukan penilaian langsung dengan metode korelasi person atau metode *corrected item total coalation*.⁴⁰

Kuisisioner riset dikatakan valid apabila instrumen tersebut benar-benar mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti. Metode uji validitas ini dengan cara mengkorelasikan masing-masing skor item dengan skor total item. Skor total item dengan penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic* dengan kriteria berikut :

Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid.

b) Uji Reliabilitas

Menurut duwi, reliabilitas merupakan tingkat kehandalan suatu instrumen penelitian. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui

⁴⁰Duwi prayatno, *spss Analisis Statistik Data Lebih Cepat Lebih Akurat*, (yogyakarta : Medikom, 2011), h. 24

konsistensi alat ukur, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang.⁴¹

Penguji yang dilakukan dengan menggunakan *SPSS Statistic*. Butir pertanyaan sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{\alpha} > r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan reliabel

Jika $r_{\alpha} < r_{\text{tabel}}$, maka pertanyaan tidak reliabel

3. Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi, agar dapat perkiraan yang efisien dan tidak bisa, maka dilakukan pengujian asumsi klasik yang harus dipenuhi, yaitu:

a) Uji Normalitas

Tujuan dari dilakukannya uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau paling tidak mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat menggunakan analisa grafik normal *p-p plot of regression standardized residual*. Deteksinya dengan melihat penyebarannya dari data titik pada sumbu diagonal dari grafik.

Dasar pengambilan keputusan dari analisa grafik tersebut adalah jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi. Sebaliknya jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b) Uji Multikolineritas

Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi suatu model regresi yang dapat dikatakan baik atau tidak. Serta menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak orthogonal atau terjadi kesalahan. Untuk mendeteksi apakah terjadi multikolinearitas dapat

⁴¹*Ibid.*

diketahui *variance inflation factor* (VIF) dan toleransi pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinearitas adalah sebagai berikut:

Mempunyai nilai VIF disekitar angka 1. Jika nilai lebih dari 10, maka kesimpulannya data tersebut memiliki multikolinearitas, apabila nilai VIF dibawah 10, maka kesimpulannya data yang kita uji tidak memiliki kolinearitas.

Rumus : $VIF = 1 / (1 - R^2)$

Mempunyai angka tolerance mendekati angka 1. Apabila angka tolerance lebih besar dari 0,01, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut terjadi multikolinearitas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heterosdastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan ke pengamatan yang lain. Salah satu cara untukmendekati heterosdastisitas adalah dengan melihat *scatter plot* antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Jika ada titik membentuk pola tertentu yang teratur seperti gelombang, melebar, kemudian menyempit maka telah terjadi heterosdastisitas. Jika titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu berarti tidak terjadi heterosdastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Regresi berganda yaitu untuk menganalisis seberapa besar pengaruh antara beberapa variabel independen. Dalam penelitian ini menggunakan model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui tentang pengaruh variabel profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja.

Bentuk umum persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja Karyawan
X₁ : Profesionalisme
X₂ : Konflik Peran Ganda

α	: Konstanta
β	: Koefisien perubahan yang menunjukkan angka peningkatan atau penurunan variabel independen terhadap variabel dependen
e	: Tingkat Kesalahan

5. Uji Hipotesis

a) Uji koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara dua variabel. Nilai koefisien dari determinasi menunjukkan persentase variasi nilai variabel yang dapat dijelaskan oleh persamaan regresi yang dihasilkan. Nilai koefisien determinasi (R^2) adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

b) Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a : \beta \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Dalam pengujian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan (d.f) = ($k-1$, $n-k$, α), dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah

- Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima,
- Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan F_{tabel} derajat kebebasan = $(k-1, n-k, \alpha)$.

c) Uji Partial (*T-test*)

Uji parsial digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen.

Langkah-langkah pengujian terhadap koefisien regresi adalah sebagai berikut:

- $H_0: \beta_1 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme terhadap variabel kinerja karyawan
- $H_a: \beta_1 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel profesionalisme terhadap variabel Kinerja karyawan
- $H_0: \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel kinerja karyawan
- $H_a: \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh yang signifikan antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel kinerja karyawan

Dalam penelitian ini digunakan taraf signifikansi sebesar 5% dan derajat kebebasan $(d.f) = n-k$, dapat diketahui dari hasil perhitungan computer program SPSS. Kesimpulan yang diambil adalah:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ tabel pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel independen secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.⁴²

⁴²Tri Ulfa Wardhani, “Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bisnis Jasa Transportasi Gojek” (Skripsi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Sumatera Utara, 2017), h. 63

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

1. Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Dinas perdagangan dan perindustrian adalah salah satu instansi/ lembaga pemerintah yang bertugas dibidang perdagangan dan industri. Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten langkat sebagai instansi/ lembaga pemerintahan yang wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu : sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah perdagangan dan perindustrian. Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian berada di Jalan Kartini No. 5, Kwala Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten langkat memiliki motto yang isinya yaitu pasar yang bersih dan tertib ukur serta produk unggulan yang memiliki daya saing adalah kebanggaan kami. Yang disertai dengan maklumat pelayanan “kami siap mewujudkan Kabupaten Langkat yang memiliki pasar bersih dan tertib ukur serta produk industri unggulan yang memiliki daya saing pada pasar lokal dan global”.

Adapun yang menjadi produk pelayanan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat yaitu sebagai berikut :

- a. Penerbitan rekomendasi izin usaha pengelolaan pasar (IUP2T)
- b. Penerbitan rekomendasi izin usaha pusat perbelanjaan (IUPPP) dan rekomendasi izin usaha toko modern (IUTM)
- c. Penerbitan izin penggunaan fasilitas pasar, kios, lods, dan pangkalan getah
- d. Penerbitan rekomendasi penunjukan sebagai distributor pupuk bersubsidi

2. Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Visi dan misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah :⁴³

a. Visi

Visi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat “Terwujudnya produk industri andalan dan unggulan yang mempunyai nilai komperatif serta terwujudnya jaringan perdagangan yang mampu bersaing pada pasar global”.

b. Misi

Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

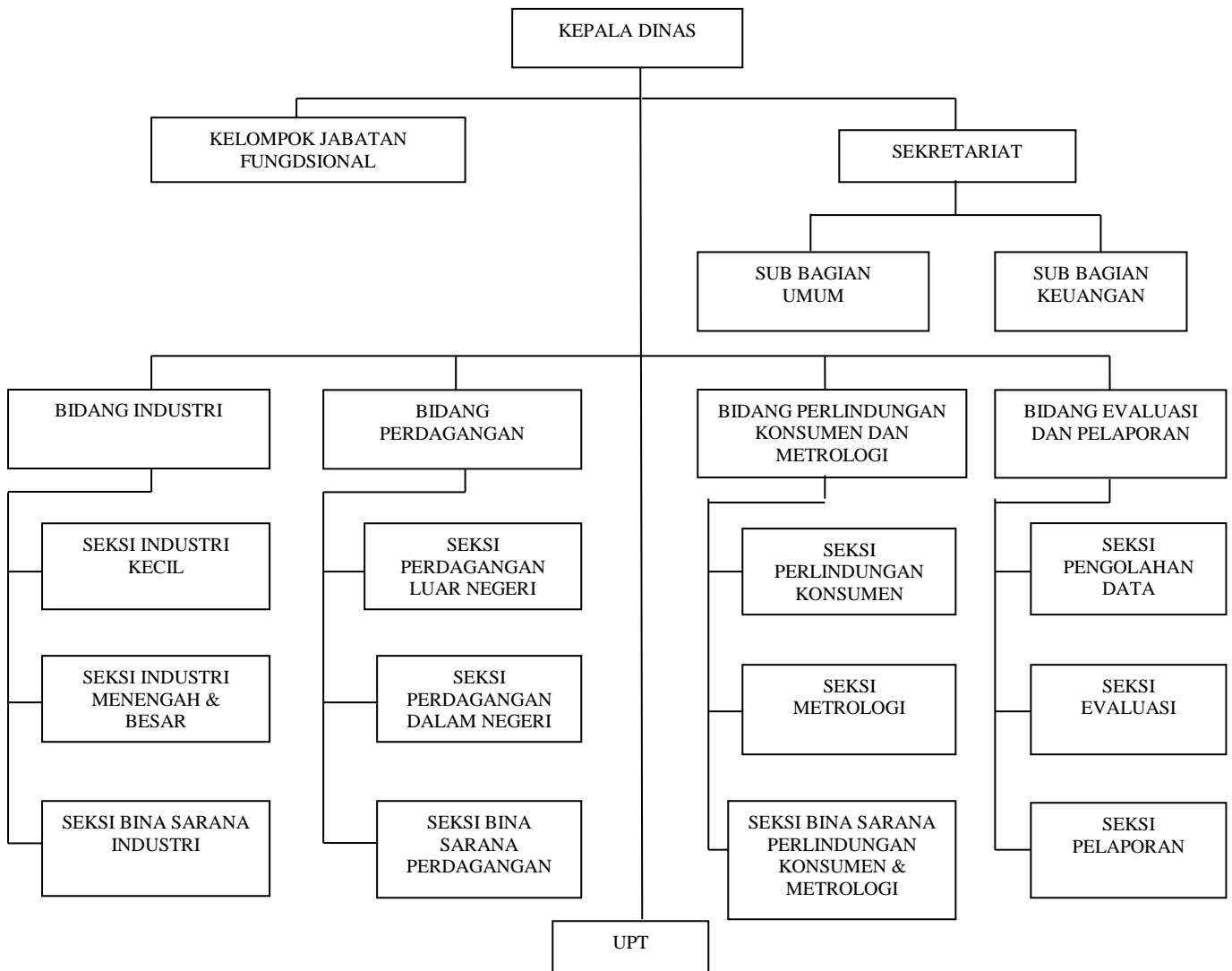
- 1) Meningkatkan profesionalisme aparatur
- 2) Meningkatkan pemanfaatan potensi sumber daya alam/ sumber daya manusia daerah untuk mengembangkan industri kecil, menengah guna mengembangkan komoditi unggulan dan andalan sebagai upaya meningkatkan ekonomi masyarakat dan pendapatan asli daerah (PAD)
- 3) Meningkatkan peranan usaha industri dan perdagangan berbasis ekonomi kerakyatan melalui peningkatan manajemen usaha dan teknologi tepat jual.
- 4) Peningkatan mengembangkan sistem perdagangan yang kokoh yang menjamin kelancaran arus distribusi barang dan jasa serta perlindungan terhadap konsumen
- 5) Meningkatkan peran masyarakat swasta nasional dan internasional serta BUMD/ BUMN melalui program kemitraan untuk mengembangkan industri skala menengah dan besar melalui kemitraan dengan menyertakan peran masyarakat BUMN/ BUMD.

⁴³ Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Langkat

3. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Adapun yang menjadi struktur organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian



Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Langkat 2018

B. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan sampel dari penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada karyawan wanita yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 7 pernyataan Variabel Profesionalisme, 10 pernyataan Variabel Konflik Peran Ganda dan 8 pernyataan Variabel Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 30 Responden dengan menggunakan skala likert. Adapun perhitungan skor setiap pernyataan positif dan negatif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

1. Karakteristik Responden

Dibawah ini peneliti akan menguraikan penyajian data dalam berbagai karakteristik yaitu sebagai berikut :

- a) Penyajian data berdasarkan usia

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-28	8	26,7	26,7	26,7
	29-34	7	23,3	23,3	50,0
	>35	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 22-28 berjumlah 8 orang dengan besar persentase 26.7%, usia 29-34 berjumlah 7 orang dengan besar persentase 23,3%, usia >35 berjumlah 15 orang dengan besar persentase 50,0%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian yaitu berusia >35 tahun. Dimana dalam usia tersebut karyawan tergolong dalam kategori wanita yang memiliki tanggung jawab sebagai orang tua.

b) Penyajian data berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	36,7	36,7	36,7
	D-III	3	10,0	10,0	46,7
	S1	15	50,0	50,0	96,7
	S2	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

m

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir adalah S1 (Strata 1) yang berjumlah 15 orang dengan besar persentase 50,0%, sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang dengan besar persentase 3,3%, dan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D-III berjumlah 3 orang dengan besar persentase 10,0%, serta jumlah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 11 orang dengan besar bersentase 36,7%.

2. Deskripsi Variabel

a) Profesionalisme

Dalam hal ini dikemukakan kuesioner mengenai profesionalisme atau bukti fisik yang merupakan variabel bebas dari penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 4. 4 hasil distribusi jawaban responden profesionalisme karyawan.

Tabel 4. 4

Distribusi Jawaban Profesionalisme Karyawan (X1)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1-1	0	0	0	0	1	3.3	25	83.3	4	13.3	30	100
X1-2	0	0	0	0	5	16.7	22	73.3	3	10.0	30	100
X1-3	0	0	0	0	9	30.0	20	66.7	1	3.3	30	100
X1-4	0	0	0	0	3	10.0	21	70.0	6	20.0	30	100
X1-5	0	0	0	0	5	16.7	24	80.0	1	3.3	30	100
X1-6	0	0	0	0	4	13.3	24	80.0	2	6.7	30	100
X1-7	0	0	0	0	2	6.7	22	73.3	6	20.0	30	100
X1-8	0	0	0	0	4	13.3	22	73.3	4	13.3	30	100
X1-9	0	0	0	0	3	10.0	24	80.0	3	10.0	30	100
X1-10	0	0	0	0	4	13.3	25	83.3	1	3.3	30	100

Sumber : Data Primer yang di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas variabel profesionalisme karyawan maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- 1) Untuk pernyataan X1-1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 83,3% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 2) Untuk pernyataan X1-2 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 73,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 3) Untuk pernyataan X1-3 menunjukkan frekuensi tertinggi 66,7% (setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

- 4) Untuk pernyataan X1-4 menunjukkan frekuensi tertinggi 70,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 5) Untuk pernyataan X1-5 menunjukkan frekuensi tertinggi 80,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 6) Untuk pernyataan X1-6 menunjukkan frekuensi tertinggi 80,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 7) Untuk pernyataan X1-7 menunjukkan frekuensi tertinggi 73,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 8) Untuk pernyataan X1-8 menunjukkan frekuensi tertinggi 73,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 9) Untuk pernyataan X1-9 menunjukkan frekuensi tertinggi 80,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 10) Untuk pernyataan X1-10 menunjukkan frekuensi tertinggi 83,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)

b) Konflik Peran Ganda

Dalam hal ini dikemukakan kuesioner mengenai konflik peran ganda atau bukti fisik yang merupakan variabel bebas dari penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 hasil distribusi jawaban responden konflik peran ganda.

Tabel 4. 5

Distribusi Jawaban Responden Konflik Peran Ganda

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2-1	2	6.9	6	20.7	12	41.4	4	13.8	6	20.0	30	100
X2-2	0	0	6	20.0	4	13.3	14	46.7	6	20.0	30	100
X2-3	0	0	3	10.0	10	33.3	8	26.7	9	30.0	30	100
X2-4	0	0	4	13.3	11	36.7	9	30.0	6	20.0	30	100
X2-5	1	3.3	4	13.3	9	30.0	12	40.0	4	13.3	30	100
X2-6	0	0	4	13.3	14	46.7	8	26.7	4	13.3	30	100
X2-7	0	0	4	13.3	3	10.0	14	46.7	9	30.0	30	100
X2-8	0	0	4	13.3	8	26.7	15	50.0	3	10.0	30	100
X2-9	0	0	5	16.7	9	30.0	11	36.7	5	16.7	30	100
X2-10	0	0	3	10.0	8	26.7	10	33.3	9	30.0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas variabel konflik peran ganda maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- 1) Untuk pernyataan X2-1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 20,7% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 2) Untuk pernyataan X2-2 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 3) Untuk pernyataan X2-3 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 33,3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 4) Untuk pernyataan X2-4 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36,7% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 5) Untuk pernyataan X2-5 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 40,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1% (sangat tidak setuju)
- 6) Untuk pernyataan X2-6 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 7) Untuk pernyataan X2-7 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 8) Untuk pernyataan X2-8 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 50,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 9) Untuk pernyataan X2-1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 36,7% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

- 10) Untuk pernyataan X2-1 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 30,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

c) Kinerja Karyawan

Dalam hal ini dikemukakan kuesioner mengenai kinerja karyawan atau bukti fisik yang merupakan variabel terikat dari penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 hasil distribusi jawaban responden kinerja karyawan.

Tabel 4. 6

Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y-1	2	6.9	6	20.7	12	41.4	4	13.8	6	20.0	30	100
Y-2	0	0	6	20.0	4	13.3	14	46.7	6	20.0	30	100
Y-3	0	0	3	10.0	10	33.3	8	26.7	9	30.0	30	100
Y-4	0	0	4	13.3	11	36.7	9	30.0	6	20.0	30	100
Y-5	1	3.3	4	13.3	9	30.0	12	40.0	4	13.3	30	100
Y-6	0	0	4	13.3	14	46.7	8	26.7	4	13.3	30	100
Y-7	0	0	4	13.3	3	10.0	14	46.7	9	30.0	30	100
Y-8	0	0	4	13.3	8	26.7	15	50.0	3	10.0	30	100
Y-9	0	0	5	16.7	9	30.0	11	36.7	5	16.7	30	100
Y-10	0	0	3	10.0	8	26.7	10	33.3	9	30.0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas variabel profesionalisme karyawan maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- 1) Untuk pernyataan Y-1 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 41,4% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 2% (sangat tidak setuju)
- 2) Untuk pernyataan Y-2 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 3) Untuk pernyataan Y-3 menunjukan frekuensi tertinggi 33,3% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

- 4) Untuk pernyataan Y-4 menunjukkan frekuensi tertinggi 36,7% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 5) Untuk pernyataan Y-5 menunjukkan frekuensi tertinggi 40,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 3.3% (sangat tidak setuju)
- 6) Untuk pernyataan Y-6 menunjukkan frekuensi tertinggi 46,7% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 7) Untuk pernyataan Y-7 menunjukkan frekuensi tertinggi 46,7% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 8) Untuk pernyataan X1-8 menunjukkan frekuensi tertinggi 50,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 9) Untuk pernyataan X1-9 menunjukkan frekuensi tertinggi 30,0% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 10) Untuk pernyataan X1-10 menunjukkan frekuensi tertinggi 33,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)

C. Uji Persyaratan Analisis

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan alat ukur yang dilakukan dalam mengolerasikan skor jawaban setiap pernyataan. Pengujian validitas dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan jumlah responden 30 orang.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap instrument pernyataan dengan nilai r tabel (pada α 0,05) adalah 0,374.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

No	<i>Corrected Item-Total Correlations (r hitung)</i>			
	Profesionalisme	Konflik Peran Ganda	Kinerja Karyawan	Keterangan
1	0.549	0.537	0.461	Valid
2	0.439	0.861	0.471	Valid
3	0.473	0.790	0.449	Valid
4	0.512	0.770	0.551	Valid
5	0.472	0.796	0.476	Valid
6	0.442	0.573	0.556	Valid
7	0.444	0.512	0.608	Valid
8	0.565	0.604	0.526	Valid
9	0.457	0.679	0.505	Valid
10	0.520	0.725	0.624	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

2. Uji Reliabilitas

Berikut pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan diuji juga reliabilitasnya. Tujuan pengujian ini untuk melihat masing-masing instrumen yang digunakan dengan koefisien *cronbach alpha* > 0.6 . pengujian reliabilitas dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan jumlah responden 30 orang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	<i>Cronbach alpha</i>			Keterangan
	Profesionalisme	Konflik Peran Ganda	Kinerja Karyawan	
1	0.637	0.873	0.703	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

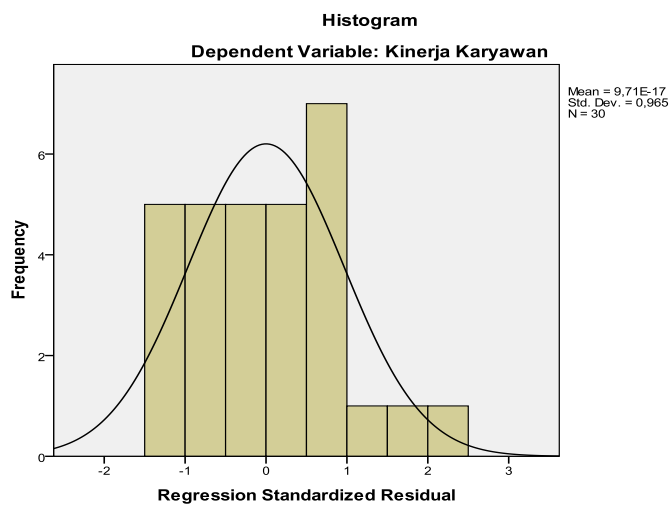
Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* (pada setiap variabel penelitian) $> 0,60$.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS versi 18* yang dideteksi melalui pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan dua observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

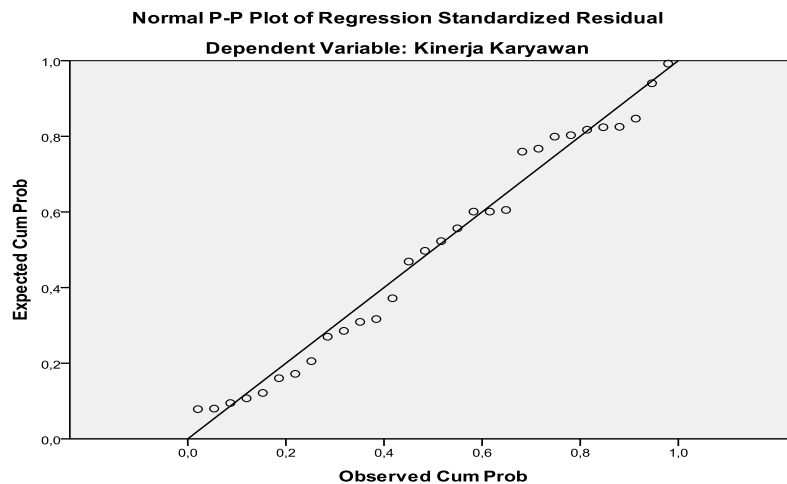
Gambar 4. 2
Grafik Histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tampilan gambar di atas, dapat dilihat bahwa dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Grafik Normal P-Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

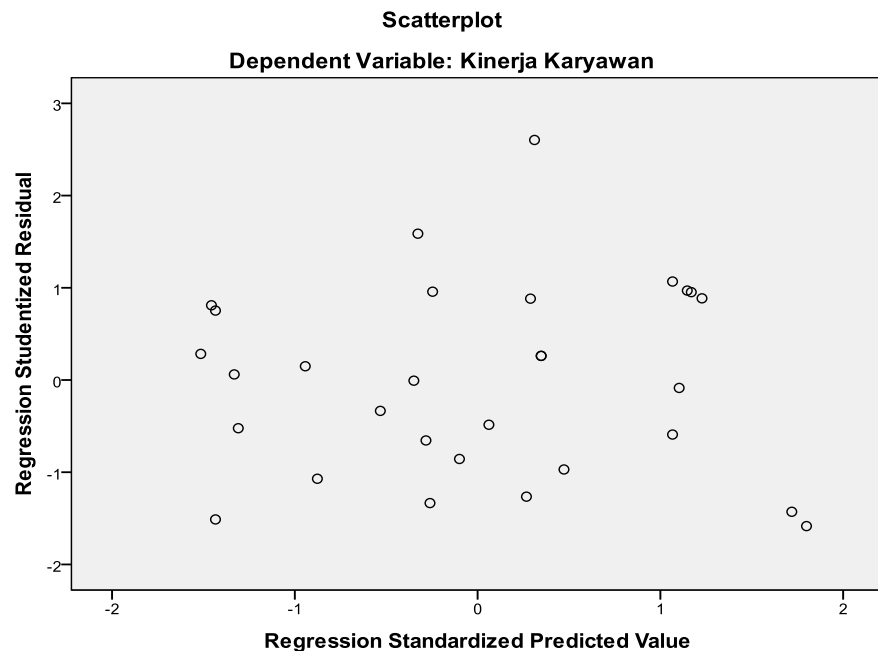
Berdasarkan tampilan gambar di atas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output Spss dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,922 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain, seperti terlihat pada gambar 4.4 berikut :

Gambar 4. 4
Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	31,395	8,208		3,825	,001		
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039	,682	1,466
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistic versi 18*. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS* dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

Tabel 4. 10
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,395	8,208		3,825	,001
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 regresi linear berganda maka dapat dirumuskan persamaan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut

$$Y = 31,395 + 0,396 X_1 - 0,222 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1) Konstanta (a) = 31,395, ini menunjukkan nilai *constant*, dimana jika variabel profesionalisme (X1) dan konflik peran ganda (X2) = 0, maka kinerja = 31,395.
- 2) Koefisien X1 (b1) = 0,396, ini berarti bahwa variabel profesionalisme (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika profesionalisme (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,395. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel profesionalisme dengan kinerja, semakin meningkat profesionalisme maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.
- 3) Koefisien X2 (b2) = -0,222, ini berarti bahwa variabel Konflik peran ganda (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika konflik peran ganda (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,222. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel konflik peran ganda dengan kinerja, semakin meningkat konflik peran ganda maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

E. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

1. Uji t

Uji parsial ini menggunakan Uji t, yaitu :

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial

Tabel 4. 11

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,395	8,208		3,825	,001
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0,05 / 2 ; 30 - 2 - 1$

0,025 ; 27

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,052 (khusus perbandingan variabel $X_2 = -2,052$)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

a) Variabel Profesionalisme

Nilai t_{hitung} variabel profesionalisme adalah 2,164 dan nilai t_{tabel} 2,025 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,164 > 2,052$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan ($0,039 < 0,05$)

secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

b) Variabel Konflik Peran Ganda (X2)

Nilai t_{hitung} variabel konflik peran ganda adalah -2,164 dan nilai t_{tabel} -2,025 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,164 > -0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan ($0,001 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

2. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adanya syarat dari uji F adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/ Uji F) dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135,168	2	67,584	18,969	,000 ^a
Residual	96,199	27	3,563		
Total	231,367	29			

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 18,969$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus :

$$K ; n - k$$

Keterangan : k = Jumlah variabel independent (bebas)

n = Jumlah responden

Jadi, $F_{\text{tabel}} = 2 ; 30 - 2$

$= 2 ; 28$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Karena nilai F_{hitung} 18,696 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,34 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

3. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13

Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,553	1,888

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Profesionalisme

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan $R^2 = 0,584$ yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4% dan sisanya sebesar 41,6 % dijelaskan variabel lain yang tidak masuk di dalam penelitian ini motivasi, kepuasan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

F. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 18*.

1. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel profesionalisme ditingkatkan sebesar satu poin maka kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat akan meningkat sebesar 0,396.

Dari hasil perhitungan uji secara parsial variabel profesionalisme diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,164 dan nilai t_{tabel} 2,052. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,164 > 2,052$) dengan nilai signifikansi ($0,039 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat artinya semakin meningkat profesionalisme maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani yang menunjukkan bahwa variabel profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,222, hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan atau dengan kata lain jika variabel konflik peran ganda ditingkatkan sebesar satu poin, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,222.

Dari hasil perhitungan uji secara parsial variabel konflik peran ganda diperoleh nilai t_{hitung} -2,164 dan nilai t_{tabel} -2,025 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,164 > -2,025) dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X_2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya terjadi hubungan negatif antara variabel konflik peran ganda dengan kinerja, semakin meningkat konflik peran ganda maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrani Maharani yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Profesionalisme dan Konflik Peran Ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F hitung sebesar 18,969 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini

berhasil membuktikan hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,584 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebesar 58,4% dan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

BAB IV

TEMUAN PENELITIAN

G. Gambaran Umum Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

4. Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Dinas perdagangan dan perindustrian adalah salah satu instansi/ lembaga pemerintah yang bertugas dibidang perdagangan dan industri. Dinas perdagangan dan perindustrian kabupaten langkat sebagai instansi/ lembaga pemerintahan yang wajib melaksanakan tugas di bidang pelayanan masyarakat yaitu : sebagai pembina, pengayom dan pemerhati masalah-masalah perdagangan dan perindustrian. Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian berada di Jalan Kartini No. 5, Kwalu Bingai, Stabat, Kabupaten Langkat, Sumatera Utara.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten langkat memiliki motto yang isinya yaitu pasar yang bersih dan tertib ukur serta produk unggulan yang memiliki daya saing adalah kebanggaan kami. Yang disertai dengan maklumat pelayanan “kami siap mewujudkan Kabupaten Langkat yang memiliki pasar bersih dan tertib ukur serta produk industri unggulan yang memiliki daya saing pada pasar lokal dan global”.

Adapun yang menjadi produk pelayanan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat yaitu sebagai berikut :

- e. Penerbitan rekomendasi izin usaha pengelolaan pasar (IUP2T)
- f. Penerbitan rekomendasi izin usaha pusat perbelanjaan (IUPPP) dan rekomendasi izin usaha toko modern (IUTM)
- g. Penerbitan izin penggunaan fasilitas pasar, kios, lods, dan pangkalan getah
- h. Penerbitan rekomendasi penunjukan sebagai distributor pupuk bersubsidi

5. Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Visi dan misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah :⁴⁴

c. Visi

Visi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat “Terwujudnya produk industri andalan dan unggulan yang mempunyai nilai komperatif serta terwujudnya jaringan perdagangan yang mampu bersaing pada pasar global”.

d. Misi

Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

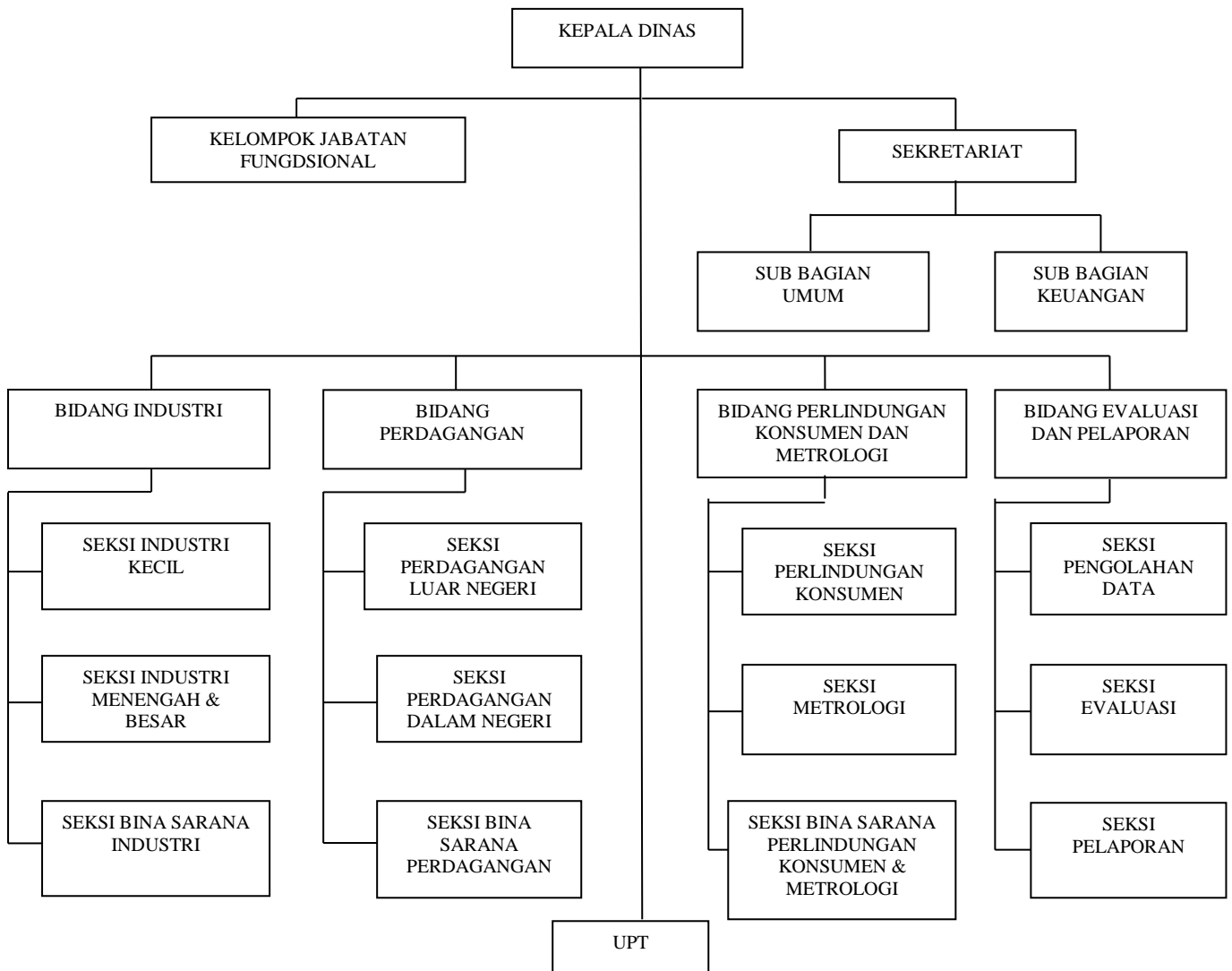
- 6) Meningkatkan profesionalisme aparatur
- 7) Meningkatkan pemanfaatan potensi sumber daya alam/ sumber daya manusia daerah untuk mengembangkan industri kecil, menengah guna mengembangkan komoditi unggulan dan andalan sebagai upaya meningkatkan ekonomi masyarakat dan pendapatan asli daerah (PAD)
- 8) Meningkatkan peranan usaha industri dan perdagangan berbasis ekonomi kerakyatan melalui peningkatan manajemen usaha dan teknologi tepat jual.
- 9) Peningkatan mengembangkan sistem perdagangan yang kokoh yang menjamin kelancaran arus distribusi barang dan jasa serta perlindungan terhadap konsumen
- 10) Meningkatkan peran masyarakat swasta nasional dan internasional serta BUMD/ BUMN melalui program kemitraan untuk mengembangkan industri skala menengah dan besar melalui kemitraan dengan menyertakan peran masyarakat BUMN/ BUMD.

⁴⁴ Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Langkat

6. Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Adapun yang menjadi struktur organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebagai berikut :

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian



Sumber : Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Langkat 2018

H. Deskripsi Data Penelitian

Berdasarkan sampel dari penelitian ini, penulis melakukan penelitian kepada karyawan wanita yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Dalam penelitian ini, penulis menjadikan pengelolaan data dalam bentuk kuesioner yang terdiri dari 7 pernyataan Variabel Profesionalisme, 10 pernyataan Variabel Konflik Peran Ganda dan 8 pernyataan Variabel Kinerja Karyawan yang disebarkan kepada 30 Responden dengan menggunakan skala likert. Adapun perhitungan skor setiap pernyataan positif dan negatif dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. 1
Skala Likert

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

3. Karakteristik Responden

Dibawah ini peneliti akan menguraikan penyajian data dalam berbagai karakteristik yaitu sebagai berikut :

c) Penyajian data berdasarkan usia

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	22-28	8	26,7	26,7	26,7
	29-34	7	23,3	23,3	50,0
	>35	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat bahwa jumlah responden berdasarkan usia 22-28 berjumlah 8 orang dengan besar persentase 26,7%, usia 29-34 berjumlah 7 orang dengan besar persentase 23,3%, usia >35 berjumlah 15 orang dengan besar persentase 50,0%. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian yaitu berusia >35 tahun. Dimana dalam usia tersebut karyawan tergolong dalam kategori wanita yang memiliki tanggung jawab sebagai orang tua.

d) Penyajian data berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	11	36,7	36,7	36,7
	D-III	3	10,0	10,0	46,7
	S1	15	50,0	50,0	96,7
	S2	1	3,3	3,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

m

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan hasil tabel di atas maka dapat dilihat bahwa mayoritas karyawan memiliki pendidikan terakhir adalah S1 (Strata 1) yang berjumlah 15 orang dengan besar persentase 50,0%, sedangkan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir S2 berjumlah 1 orang dengan besar persentase 3,3%, dan karyawan yang memiliki pendidikan terakhir D-III berjumlah 3 orang dengan besar persentase 10,0%, serta jumlah karyawan yang memiliki pendidikan terakhir SMA berjumlah 11 orang dengan besar bersentase 36,7%.

4. Deskripsi Variabel

d) Profesionalisme

Dalam hal ini dikemukakan kuesioner mengenai profesionalisme atau bukti fisik yang merupakan variabel bebas dari penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 4. 4 hasil distribusi jawaban responden profesionalisme karyawan.

Tabel 4. 4

Distribusi Jawaban Profesionalisme Karyawan (X1)

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X1-1	0	0	0	0	1	3.3	25	83.3	4	13.3	30	100
X1-2	0	0	0	0	5	16.7	22	73.3	3	10.0	30	100
X1-3	0	0	0	0	9	30.0	20	66.7	1	3.3	30	100
X1-4	0	0	0	0	3	10.0	21	70.0	6	20.0	30	100
X1-5	0	0	0	0	5	16.7	24	80.0	1	3.3	30	100
X1-6	0	0	0	0	4	13.3	24	80.0	2	6.7	30	100
X1-7	0	0	0	0	2	6.7	22	73.3	6	20.0	30	100
X1-8	0	0	0	0	4	13.3	22	73.3	4	13.3	30	100
X1-9	0	0	0	0	3	10.0	24	80.0	3	10.0	30	100
X1-10	0	0	0	0	4	13.3	25	83.3	1	3.3	30	100

Sumber : Data Primer yang di olah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas variabel profesionalisme karyawan maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- 11) Untuk pernyataan X1-1 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 83,3% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 12) Untuk pernyataan X1-2 menunjukkan frekuensi tertinggi sebesar 73,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 13) Untuk pernyataan X1-3 menunjukkan frekuensi tertinggi 66,7% (setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

- 14) Untuk pernyataan X1-4 menunjukkan frekuensi tertinggi 70,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 15) Untuk pernyataan X1-5 menunjukkan frekuensi tertinggi 80,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 16) Untuk pernyataan X1-6 menunjukkan frekuensi tertinggi 80,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 17) Untuk pernyataan X1-7 menunjukkan frekuensi tertinggi 73,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 18) Untuk pernyataan X1-8 menunjukkan frekuensi tertinggi 73,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 19) Untuk pernyataan X1-9 menunjukkan frekuensi tertinggi 80,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 20) Untuk pernyataan X1-10 menunjukkan frekuensi tertinggi 83,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)

e) Konflik Peran Ganda

Dalam hal ini dikemukakan kuesioner mengenai konflik peran ganda atau bukti fisik yang merupakan variabel bebas dari penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 4.5 hasil distribusi jawaban responden konflik peran ganda.

Tabel 4. 5

Distribusi Jawaban Responden Konflik Peran Ganda

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X2-1	2	6.9	6	20.7	12	41.4	4	13.8	6	20.0	30	100
X2-2	0	0	6	20.0	4	13.3	14	46.7	6	20.0	30	100
X2-3	0	0	3	10.0	10	33.3	8	26.7	9	30.0	30	100
X2-4	0	0	4	13.3	11	36.7	9	30.0	6	20.0	30	100
X2-5	1	3.3	4	13.3	9	30.0	12	40.0	4	13.3	30	100
X2-6	0	0	4	13.3	14	46.7	8	26.7	4	13.3	30	100
X2-7	0	0	4	13.3	3	10.0	14	46.7	9	30.0	30	100
X2-8	0	0	4	13.3	8	26.7	15	50.0	3	10.0	30	100
X2-9	0	0	5	16.7	9	30.0	11	36.7	5	16.7	30	100
X2-10	0	0	3	10.0	8	26.7	10	33.3	9	30.0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.5 diatas variabel konflik peran ganda maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- 11) Untuk pernyataan X2-1 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 20,7% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 12) Untuk pernyataan X2-2 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 13) Untuk pernyataan X2-3 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 33,3% (tidak setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 14) Untuk pernyataan X2-4 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 36,7% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 15) Untuk pernyataan X2-5 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 40,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 1% (sangat tidak setuju)
- 16) Untuk pernyataan X2-6 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 17) Untuk pernyataan X2-7 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 18) Untuk pernyataan X2-8 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 50,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 19) Untuk pernyataan X2-1 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 36,7% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

20) Untuk pernyataan X2-1 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 30,0% (setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

f) Kinerja Karyawan

Dalam hal ini dikemukakan kuesioner mengenai kinerja karyawan atau bukti fisik yang merupakan variabel terikat dari penelitian sebagaimana terlihat pada tabel 4.6 hasil distribusi jawaban responden kinerja karyawan.

Tabel 4. 6
Distribusi Jawaban Responden Kinerja Karyawan

Item Pernyataan	STS		TS		KS		S		SS		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y-1	2	6.9	6	20.7	12	41.4	4	13.8	6	20.0	30	100
Y-2	0	0	6	20.0	4	13.3	14	46.7	6	20.0	30	100
Y-3	0	0	3	10.0	10	33.3	8	26.7	9	30.0	30	100
Y-4	0	0	4	13.3	11	36.7	9	30.0	6	20.0	30	100
Y-5	1	3.3	4	13.3	9	30.0	12	40.0	4	13.3	30	100
Y-6	0	0	4	13.3	14	46.7	8	26.7	4	13.3	30	100
Y-7	0	0	4	13.3	3	10.0	14	46.7	9	30.0	30	100
Y-8	0	0	4	13.3	8	26.7	15	50.0	3	10.0	30	100
Y-9	0	0	5	16.7	9	30.0	11	36.7	5	16.7	30	100
Y-10	0	0	3	10.0	8	26.7	10	33.3	9	30.0	30	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.4 diatas variabel profesionalisme karyawan maka dapat diperoleh informasi sebagai berikut :

- 11) Untuk pernyataan Y-1 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 41,4% (kurang setuju) dan frekuensi yang paling rendah sebesar 2% (sangat tidak setuju)
- 12) Untuk pernyataan Y-2 menunjukan frekuensi tertinggi sebesar 46,7% (setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)
- 13) Untuk pernyataan Y-3 menunjukan frekuensi tertinggi 33,3% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah sebesar 0% (sangat tidak setuju)

- 14) Untuk pernyataan Y-4 menunjukkan frekuensi tertinggi 36,7% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 15) Untuk pernyataan Y-5 menunjukkan frekuensi tertinggi 40,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 3.3% (sangat tidak setuju)
- 16) Untuk pernyataan Y-6 menunjukkan frekuensi tertinggi 46,7% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 17) Untuk pernyataan Y-7 menunjukkan frekuensi tertinggi 46,7% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 18) Untuk pernyataan X1-8 menunjukkan frekuensi tertinggi 50,0% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 19) Untuk pernyataan X1-9 menunjukkan frekuensi tertinggi 30,0% (kurang setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)
- 20) Untuk pernyataan X1-10 menunjukkan frekuensi tertinggi 33,3% (setuju) dan frekuensi paling rendah 0% (sangat tidak setuju)

I. Uji Persyaratan Analisis

3. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketetapan alat ukur yang dilakukan dalam mengolerasikan skor jawaban setiap pernyataan. Pengujian validitas dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan jumlah responden 30 orang.

Berikut ini adalah hasil uji validitas dari setiap instrument pernyataan dengan nilai r tabel (pada α 0,05) adalah 0,374.

Tabel 4. 7
Hasil Uji Validitas

No	<i>Corrected Item-Total Correlations (r hitung)</i>			
	Profesionalisme	Konflik Peran Ganda	Kinerja Karyawan	Keterangan
1	0.549	0.537	0.461	Valid
2	0.439	0.861	0.471	Valid
3	0.473	0.790	0.449	Valid
4	0.512	0.770	0.551	Valid
5	0.472	0.796	0.476	Valid
6	0.442	0.573	0.556	Valid
7	0.444	0.512	0.608	Valid
8	0.565	0.604	0.526	Valid
9	0.457	0.679	0.505	Valid
10	0.520	0.725	0.624	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel pengujian validitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pernyataan dari setiap variabel penelitian ini dapat dikatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

4. Uji Reliabilitas

Berikut pernyataan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan diuji juga reliabilitasnya. Tujuan pengujian ini untuk melihat masing-masing instrumen yang digunakan dengan koefisien *cronbach alpha* > 0.6 . pengujian reliabilitas dilaksanakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan jumlah responden 30 orang.

Tabel 4.8
Hasil Uji Reliabilitas

No	<i>Cronbach alpha</i>			Keterangan
	Profesionalisme	Konflik Peran Ganda	Kinerja Karyawan	
1	0.637	0.873	0.703	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

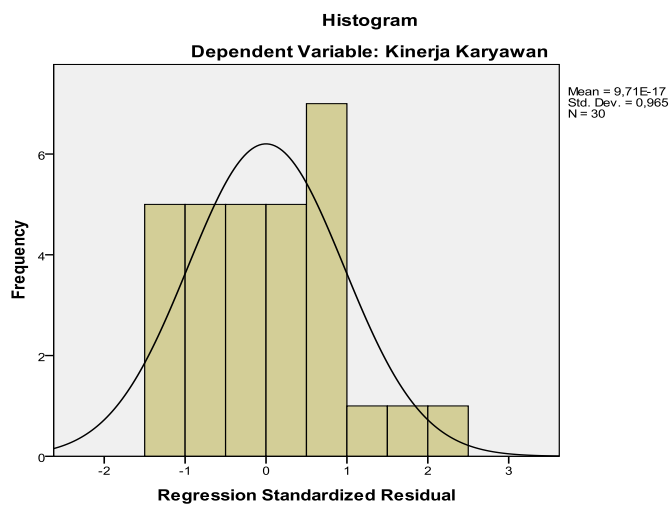
Berdasarkan tabel pengujian reliabilitas diatas maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dapat dikatakan reliabel karena nilai *cronbach alpha* (pada setiap variabel penelitian) $> 0,60$.

J. Uji Asumsi Klasik

5. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan melalui perhitungan regresi dengan *SPSS versi 18* yang dideteksi melalui pendekatan grafik, yaitu analisa grafik histogram dan analisa grafik normal p-plot yang membandingkan dua observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Berikut ini penjelasan dari grafik-grafik tersebut.

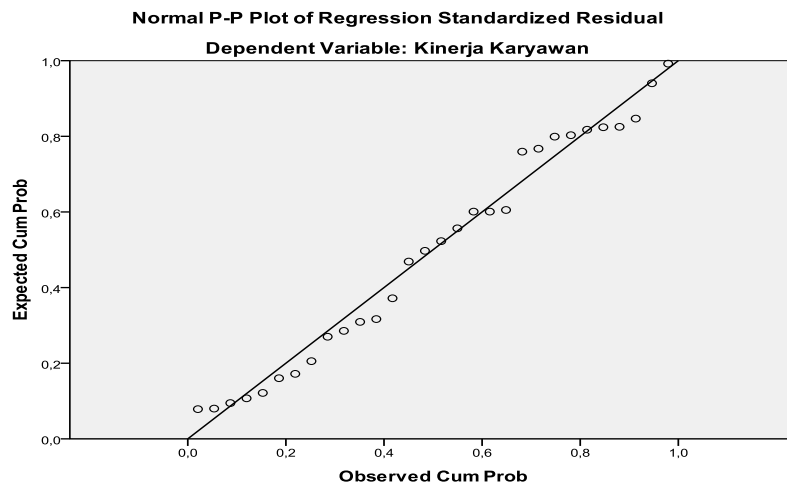
Gambar 4. 2
Grafik Histogram



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tampilan gambar di atas, dapat dilihat bahwa dari grafik histogram yang berbentuk lonceng, grafik tersebut tidak miring kesamping kiri maupun kanan yang artinya adalah data berdistribusi normal.

Gambar 4.3
Grafik Normal P-Plot



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

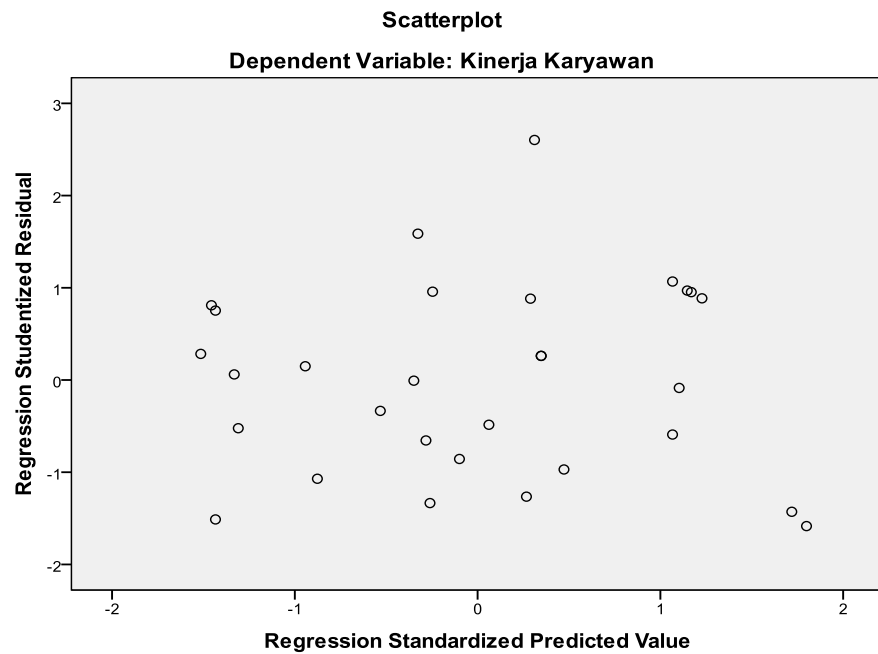
Berdasarkan tampilan gambar di atas dapat dilihat data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji kenormalan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov karena skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert dan data yang digunakan merupakan data ordinal. Berdasarkan pada output Spss dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov diketahui bahwa nilai Asymp. Sig (2-tailed) sebesar 0,922 lebih besar dari alpha 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada lampiran.

6. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain, seperti terlihat pada gambar 4.4 berikut :

Gambar 4. 4
Hasi Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan gambar diatas dapat terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang teratur, serta tersebar disegala arah, baik diatas maupun dibawah angka 0. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas, hingga model regresi yang baik dan ideal dapat terpenuhi.

7. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas.

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	31,395	8,208		3,825	,001		
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039	,682	1,466
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10. sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

8. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini menggunakan bantuan aplikasi *software SPSS Statistic versi 18*. Bentuk persamaannya adalah :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Maka berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan program *SPSS* dapat disajikan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut

Tabel 4. 10

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,395	8,208		3,825	,001
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 regresi linear berganda maka dapat dirumuskan persamaan pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut

$$Y = 31,395 + 0,396 X_1 - 0,222 X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 4) Konstanta (a) = 31,395, ini menunjukkan nilai *constant*, dimana jika variabel profesionalisme (X1) dan konflik peran ganda (X2) = 0, maka kinerja = 31,395.
- 5) Koefisien X1 (b1) = 0,396, ini berarti bahwa variabel profesionalisme (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika profesionalisme (X1) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja mengalami peningkatan sebesar 0,395. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara variabel profesionalisme dengan kinerja, semakin meningkat profesionalisme maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.
- 6) Koefisien X2 (b2) = -0,222, ini berarti bahwa variabel Konflik peran ganda (X2) berpengaruh negatif terhadap kinerja, atau dengan kata lain jika konflik peran ganda (X2) ditingkatkan sebesar satu-satuan, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,222. Koefisien bernilai negatif artinya terjadi hubungan negatif antara variabel konflik peran ganda dengan kinerja, semakin meningkat konflik peran ganda maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

K. Uji Hipotesis

Sebelum melihat hasil pengujian terhadap hipotesis, maka perlu diketahui bahwa yang menjadi hipotesis statistik dalam penelitian ini adalah :

4. Uji t

Uji parsial ini menggunakan Uji t, yaitu :

Ho diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berikut ini akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial

Tabel 4. 11

Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,395	8,208		3,825	,001
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Rumus untuk mencari nilai t_{tabel} adalah :

$$t_{tabel} = \alpha / 2 ; n - k - 1$$

keterangan : $\alpha = 0,05$ (5%)

n = Jumlah responden

k = Jumlah variabel bebas

Jadi, $t_{tabel} = 0,05 / 2 ; 30 - 2 - 1$

0,025 ; 27

Kemudian dicari pada distribusi nilai t_{tabel} maka ditemukan nilai t_{tabel} sebesar 2,052 (khusus perbandingan variabel $X_2 = -2,052$)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial melalui uji t diperoleh t_{hitung} berdasarkan nilai koefisien yang dapat dilihat pada gambar di atas menunjukkan bahwa :

c) Variabel Profesionalisme

Nilai t_{hitung} variabel profesionalisme adalah 2,164 dan nilai t_{tabel} 2,025 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,164 > 2,052$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan ($0,039 < 0,05$)

secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

d) Variabel Konflik Peran Ganda (X2)

Nilai t_{hitung} variabel konflik peran ganda adalah -2,164 dan nilai t_{tabel} -2,025 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,164 > -0,025) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan ($0,001 < 0,05$) secara parsial terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

5. Uji F

Pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari uji F, adanya syarat dari uji F adalah :

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Berdasarkan hasil pengujian statistik (Uji Anova/ Uji F) dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4. 12

Hasil Uji F

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135,168	2	67,584	18,969	,000 ^a
Residual	96,199	27	3,563		
Total	231,367	29			

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Pada tabel di atas diperoleh bahwa nilai $F = 18,969$ dengan tingkat probability ($0,000 < 0,05$). Setelah mengetahui besarnya F_{hitung} maka akan dibandingkan dengan F_{tabel} . Untuk mencari nilai F_{tabel} maka memerlukan rumus :

$$K ; n - k$$

Keterangan : k = Jumlah variabel independent (bebas)

n = Jumlah responden

Jadi, $F_{\text{tabel}} = 2 ; 30 - 2$

$= 2 ; 28$

Kemudian dicari pada distribusi nilai F_{tabel} dan ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 3,34. Karena nilai F_{hitung} 18,696 lebih besar dari nilai F_{tabel} 3,34 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas X1 dan X2 (secara simultan) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

6. Uji Koefisien Determinan (R^2)

Uji koefisien determinan dilakukan untuk melihat besarnya pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan. Adapun determinan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

Tabel 4. 13

Hasil Uji R^2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,553	1,888

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Profesionalisme

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Dari tabel di atas dapat dijelaskan $R^2 = 0,584$ yang berarti menjelaskan besarnya pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 58,4% dan sisanya sebesar 41,6 % dijelaskan variabel lain yang tidak masuk di dalam penelitian ini motivasi, kepuasan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

L. Interpretasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Maka dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada responden dan mengumpulkan kembali. Peneliti melakukan pengujian analisis data dengan menggunakan program *SPSS versi 18*.

4. Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan atau dengan kata lain jika variabel profesionalisme ditingkatkan sebesar satu poin maka kinerja karyawan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat akan meningkat sebesar 0,396.

Dari hasil perhitungan uji secara parsial variabel profesionalisme diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2,164 dan nilai t_{tabel} 2,052. Dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,164 > 2,052$) dengan nilai signifikansi ($0,039 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa profesionalisme (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat artinya semakin meningkat profesionalisme maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Maka kesimpulannya H_0 ditolak dan H_1 diterima.

Dalam hal ini seorang yang profesional dalam bekerja dapat dipercaya dan diandalkan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat berjalan lancar, baik, dan mendatangkan hasil yang diharapkan. Jadi dapat dijelaskan bahwa profesionalisme kerja yang tinggi akan dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Cahyani yang menunjukkan bahwa variabel profesionalisme pemeriksa pajak berpengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan.

5. Pengaruh Konflik Peran Ganda terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat dengan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,222, hal ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan atau dengan kata lain jika variabel konflik peran ganda ditingkatkan sebesar satu poin, maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar -0,222.

Dari hasil perhitungan uji secara parsial variabel konflik peran ganda diperoleh nilai t_{hitung} -2,164 dan nilai t_{tabel} -2,025 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ (-2,164 > -2,025) dengan nilai signifikansi ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda (X_2) secara parsial berpengaruh negatif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) yang artinya terjadi hubungan negatif antara variabel konflik peran ganda dengan kinerja, semakin meningkat konflik peran ganda maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astrani Maharani yang menunjukkan bahwa variabel konflik peran ganda berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

6. Pengaruh Profesionalisme dan Konflik Peran Ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik F hitung sebesar 18,969 dengan signifikansi 0,000. Oleh karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka penelitian ini

berhasil membuktikan hipotesis ke tiga yang menyatakan bahwa “terdapat pengaruh signifikan antara profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji determinan R^2 pada penelitian ini diperoleh nilai determinan R^2 sebesar 0,584 yang berarti bahwa besarnya pengaruh variabel profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat adalah sebesar 58,4% dan sisanya sebesar 41,6% dijelaskan variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti motivasi, kepuasan, pendidikan, pelatihan dan lain sebagainya.

Lampiran 1

KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Professionalisme Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Karyawan

Berikut ini adalah kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang pengaruh profesionalisme dan konflik peran ganda terhadap kinerja karyawan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Langkat. Oleh karena itu di sela-sela kesibukan Anda, kami memohon dengan hormat kesediaan Anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi Anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada, saya ucapkan banyak terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

Pendidikan terakhir :

Jabatan :

Mohon untuk memberikan tanda (√) pada setiap pernyataan yang Anda pilih
Keterangan

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	Profesionalisme					
1	Saya menggunakan segenap pengetahuan, kemampuan dan pengalaman saya dalam melakukan pekerjaan					
2	Saya mau bekerja diatas batas normal unruk membantu instansi tempat saya bekerja agar saya sukses					

3	Saya wajib mendampingi dan melayani setiap keluhan dan permintaan seluruh masyarakat dengan baik					
4	Saya harus menciptakan kenyamanan bagi pelanggan dengan menjadikan masyarakat sebagai prioritas					
5	Saya mampu mengambil keputusan sendiri					
6	Saya merencanakan dan memutuskan sendiri setiap pekerjaan yang saya tangani					
7	Saya selalu beerhati-hati dalam melaksanakan pekerjaan demi meminimalisir kesalahan dalam bekerja					
8	Saya memiliki sikap yang sopan dan perilaku yang baik di lingkungan instansi tempat saya bekerja					
9	Saya sering membantu rekan-rekan se-profesi dalam menyelesaikan masalah yang sulit di selesaikan					
10	Saya sering mengajak rekan-rekan seprofesi untuk bertukar pendapat tentang pekerjaan maupun tentang masalah yang ada					
	Konflik Peran Ganda					
1	Saya cenderung malas melakukan dan mengikuti kegiatan keluarga					
2	Saya sulit mengontrol emosi di rumah yang disebabkan beban pekerjaan yang berat					
3	Saya sulit menikmati waktu bersantai dirumah karena pekerjaan kantor yang masih banyak					
4	Saya sering mengabaikan tanggung jawab keluarga karena saya lebih memilih menghabiskan waktu untuk pekerjaan kantor					
5	Peran sebagai orang tua tidak saya laksanakan dengan baik karena kesibukan pekerjaan kantor					
6	Waktu bersama keluarga banyak mengurangi waktu untuk bekerja					
7	Saya lebih mementingkan urusan keluarga dibandingkan pekerjaan dikantor					
8	Saya sulit berkonsentrasi dalam bekerja karena pikiran saya tergannggu dengan keadaan yang terjadi dilingkungan keluarga					
9	Saya sering letih beraktivitas dilingkungan keluarga mengakibatkan saya kurang fokus saat bekerja					
10	Saya sulit mengontrol emosi disebabkan masalah yang terjadi dilingkungan keluarga					
	Kinerja Karyawan					
1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur aturan yang berlaku di instansi tempat saya bekerja					

2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya kesalahan					
3	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang ditentukan					
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan					
5	Saya dapat mengambil tindakan dalam menghadapi masalah secara tepat					
6	Saya memiliki gagasan penyelesaian pekerjaan yang menguntungkan instansi tempat saya bekerja					
7	Dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu memanfaatkan peralatan dan perlengkapan kantor					
8	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan					
9	Saya selalu dipercaya atasan untuk melakukan suatu pekerjaan tertentu					
10	Saya selalu bersikap jujur dalam melakukan pekerjaan di tempat instansi saya bekerja					

Lampiran 2

UJI PERSYATAN ANALISIS

1. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Profesionalisme

		Correlations						
		P_1	P_2	P_3	P_4	P_5	P_6	P_7
P_1	Pearson Correlation	1	,033	-,033	,109	,079	,038	,608**
	Sig. (2-tailed)		,863	,863	,565	,679	,842	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_2	Pearson Correlation	,033	1	,314	,024	,112	-,167	,000
	Sig. (2-tailed)	,863		,092	,899	,556	,378	,855
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_3	Pearson Correlation	-,033	,314	1	,097	,142	,216	,139
	Sig. (2-tailed)	,863	,092		,611	,453	,252	,463
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_4	Pearson Correlation	,109	,024	,097	1	,203	,308	-,050
	Sig. (2-tailed)	,565	,899	,611		,282	,098	,795
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_5	Pearson Correlation	,079	,112	,142	,203	1	,483**	-,073
	Sig. (2-tailed)	,679	,556	,453	,282		,007	,701
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_6	Pearson Correlation	,038	-,167	,216	,308	,483**	1	-,111
	Sig. (2-tailed)	,842	,378	,252	,098	,007		,560
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_7	Pearson Correlation	,608**	,035	,139	-,050	-,073	-,111	
	Sig. (2-tailed)	,000	,855	,463	,795	,701	,560	
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_8	Pearson Correlation	,489**	,000	,000	,360	,000	,292	,3
	Sig. (2-tailed)	,006	1,000	1,000	,051	1,000	,117	,0
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_9	Pearson Correlation	,188	,437*	,000	,138	,175	,000	,1
	Sig. (2-tailed)	,319	,016	1,000	,466	,356	1,000	,4
	N	30	30	30	30	30	30	30
P_10	Pearson Correlation	,277	,296	,362*	,203	,316	,152	,0
	Sig. (2-tailed)	,139	,112	,049	,281	,089	,422	,7
	N	30	30	30	30	30	30	30
Total_P	Pearson Correlation	,550**	,439*	,473**	,513**	,472**	,443*	,4
	Sig. (2-tailed)	,002	,015	,008	,004	,008	,014	,0

N	30	30	30	30	30	30
---	----	----	----	----	----	----

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	10

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Konflik Peran Ganda

Correlations

		KP_1	KP_2	KP_3	KP_4	KP_5	KP_6	KP_7
KP_1	Pearson Correlation	1	,368*	,503**	,437*	,265	-,046	
	Sig. (2-tailed)		,046	,005	,016	,156	,811	

	N	30	30	30	30	30	30	
KP_2	Pearson Correlation	,368*	1	,722**	,610**	,754**	,525**	
	Sig. (2-tailed)	,046		,000	,000	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_3	Pearson Correlation	,503**	,722**	1	,740**	,553**	,299	
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,002	,109	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_4	Pearson Correlation	,437*	,610**	,740**	1	,566**	,286	
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000		,001	,126	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_5	Pearson Correlation	,265	,754**	,553**	,566**	1	,665**	
	Sig. (2-tailed)	,156	,000	,002	,001		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_6	Pearson Correlation	-,046	,525**	,299	,286	,665**	1	
	Sig. (2-tailed)	,811	,003	,109	,126	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_7	Pearson Correlation	,012	,388*	,403*	,476**	,242	,385*	
	Sig. (2-tailed)	,950	,034	,027	,008	,198	,035	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_8	Pearson Correlation	,393*	,417*	,278	,511**	,441*	,278	
	Sig. (2-tailed)	,032	,022	,137	,004	,015	,136	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_9	Pearson Correlation	,173	,563**	,448*	,289	,546**	,301	
	Sig. (2-tailed)	,360	,001	,013	,121	,002	,106	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_10	Pearson Correlation	,413*	,556**	,411*	,354	,463*	,352	
	Sig. (2-tailed)	,023	,001	,024	,055	,010	,056	
	N	30	30	30	30	30	30	
Total_KP	Pearson Correlation	,538**	,862**	,791**	,770**	,797**	,573**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

		Correlations						
		KP_1	KP_2	KP_3	KP_4	KP_5	KP_6	KP_7
KP_1	Pearson Correlation	1	,368*	,503**	,437*	,265	-,046	
	Sig. (2-tailed)		,046	,005	,016	,156	,811	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_2	Pearson Correlation	,368*	1	,722**	,610**	,754**	,525**	
	Sig. (2-tailed)	,046		,000	,000	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_3	Pearson Correlation	,503**	,722**	1	,740**	,553**	,299	
	Sig. (2-tailed)	,005	,000		,000	,002	,109	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_4	Pearson Correlation	,437*	,610**	,740**	1	,566**	,286	
	Sig. (2-tailed)	,016	,000	,000		,001	,126	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_5	Pearson Correlation	,265	,754**	,553**	,566**	1	,665**	
	Sig. (2-tailed)	,156	,000	,002	,001		,000	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_6	Pearson Correlation	-,046	,525**	,299	,286	,665**	1	
	Sig. (2-tailed)	,811	,003	,109	,126	,000		
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_7	Pearson Correlation	,012	,388*	,403*	,476**	,242	,385*	
	Sig. (2-tailed)	,950	,034	,027	,008	,198	,035	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_8	Pearson Correlation	,393*	,417*	,278	,511**	,441*	,278	
	Sig. (2-tailed)	,032	,022	,137	,004	,015	,136	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_9	Pearson Correlation	,173	,563**	,448*	,289	,546**	,301	
	Sig. (2-tailed)	,360	,001	,013	,121	,002	,106	
	N	30	30	30	30	30	30	
KP_10	Pearson Correlation	,413*	,556**	,411*	,354	,463*	,352	
	Sig. (2-tailed)	,023	,001	,024	,055	,010	,056	
	N	30	30	30	30	30	30	
Total_KP	Pearson Correlation	,538**	,862**	,791**	,770**	,797**	,573**	
	Sig. (2-tailed)	,002	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,637	10

3. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja

Correlations

		K_1	K_2	K_3	K_4	K_5	K_6	K_7
K_1	Pearson Correlation	1	-,016	,242	-,099	,119	,191	,49
	Sig. (2-tailed)		,935	,198	,603	,531	,311	,0
	N	30	30	30	30	30	30	
K_2	Pearson Correlation	-,016	1	,148	,381*	,323	,117	-,0
	Sig. (2-tailed)	,935		,436	,038	,082	,539	,7
	N	30	30	30	30	30	30	
K_3	Pearson Correlation	,242	,148	1	,368*	-,232	,201	,2
	Sig. (2-tailed)	,198	,436		,046	,218	,287	,1
	N	30	30	30	30	30	30	
K_4	Pearson Correlation	-,099	,381*	,368*	1	,270	,291	,1
	Sig. (2-tailed)	,603	,038	,046		,149	,119	,4

	N	30	30	30	30	30	30	
K_5	Pearson Correlation	,119	,323	-,232	,270	1	,381*	,0
	Sig. (2-tailed)	,531	,082	,218	,149		,038	,7
	N	30	30	30	30	30	30	
K_6	Pearson Correlation	,191	,117	,201	,291	,381*	1	,3
	Sig. (2-tailed)	,311	,539	,287	,119	,038		,0
	N	30	30	30	30	30	30	
K_7	Pearson Correlation	,493**	-,058	,282	,134	,056	,316	
	Sig. (2-tailed)	,006	,760	,131	,481	,768	,089	
	N	30	30	30	30	30	30	
K_8	Pearson Correlation	,455*	-,051	,169	,117	,202	,134	,3
	Sig. (2-tailed)	,012	,790	,371	,539	,284	,480	,0
	N	30	30	30	30	30	30	
K_9	Pearson Correlation	,121	,382*	-,022	,078	,375*	-,018	,0
	Sig. (2-tailed)	,523	,037	,906	,682	,041	,926	,7
	N	30	30	30	30	30	30	
K_10	Pearson Correlation	-,024	,189	,229	,410*	,122	,282	,4
	Sig. (2-tailed)	,899	,317	,223	,024	,522	,131	,0
	N	30	30	30	30	30	30	
Total_K	Pearson Correlation	,461*	,472**	,450*	,552**	,476**	,557**	,60
	Sig. (2-tailed)	,010	,009	,013	,002	,008	,001	,0
	N	30	30	30	30	30	30	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

	N	%
Cases Valid	30	100,0
Excluded ^a	0	,0
Total	30	100,0

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,873	10

Lampiran 3

UJI ASUMSI KLASIK

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,82131609
Most Extreme Differences	Absolute	,101
	Positive	,089
	Negative	-,101
Kolmogorov-Smirnov Z		,551
Asymp. Sig. (2-tailed)		,922

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Heteroskedastisitas

Collinearity Diagnostics^a

Model	Dimension	Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Profesionalisme	Konflik Peran Ganda
1	1	2,944	1,000	,00	,00	,01
	2	,055	7,302	,00	,01	,59
	3	,001	54,643	1,00	,99	,41
—						

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	38,50	45,65	41,77	2,159	30
Std. Predicted Value	-1,515	1,800	,000	1,000	30
Standard Error of Predicted Value	,349	,914	,577	,157	30
Adjusted Predicted Value	38,30	46,37	41,80	2,210	30
Residual	-2,670	4,561	,000	1,821	30
Std. Residual	-1,415	2,416	,000	,965	30
Stud. Residual	-1,584	2,603	-,007	1,028	30
Deleted Residual	-3,372	5,293	-,030	2,074	30
Stud. Deleted Residual	-1,632	2,951	,001	1,069	30
Mahal. Distance	,023	5,830	1,933	1,558	30
Cook's Distance	,000	,362	,048	,081	30
Centered Leverage Value	,001	,201	,067	,054	30

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	31,395	8,208		3,825	,001		
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039	,682	1,466
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001	,682	1,466

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

4. Analisis Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	31,395	8,208		3,825	,001
Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039
Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

5. Uji Hipotesis

- Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31,395	8,208		3,825	,001
	Profesionalisme	,396	,183	,325	2,164	,039
	Konflik Peran Ganda	-,222	,063	-,532	-3,543	,001

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135,168	2	67,584	18,969	,000 ^a
	Residual	96,199	27	3,563		
	Total	231,367	29			

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

- Uji Koefisien Determinan (R^2)

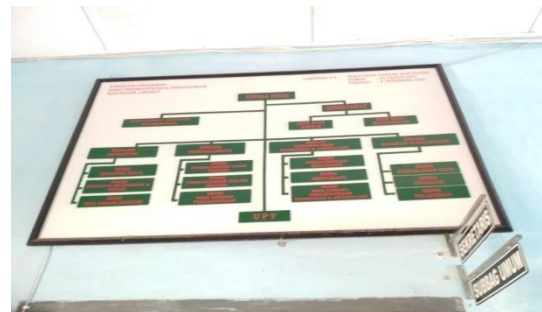
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,764 ^a	,584	,553	1,88757

a. Predictors: (Constant), Konflik Peran Ganda, Profesionalisme

Lampiran 4

1. Dokumentasi



DAFTAR PUSTAKA

- Arsana, Iputu Jati. *Manajemen Pengadaan*. Yogyakarta : CV Budi Utami. 2016.
- Duha, Timotius. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta CV Budi Utami. 2016.
- Erwati, Siti. *Konflik Peran Ganda Wanita Karir: Konflik Peran Ganda Wanita Karir Ditinjau Dalam Perspektif Islam*. Jurnal Tidak Diterbitkan
- Fahmi, Irham. *Perilaku Organisasi Teori Aplikasi dan Kasus*. Bandung : Alfabeta. 2013.
- Hariandja, MariotTuaEffendi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Grassindo. 2002.
- Manulang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Cipta Pustaka Medan Perintis. 2012.
- Prawirosentono, Suyadi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Yogyakarta : BPFE. 1992
- Prayatno, Duwi. *Spss Analisis Data Cepat Lebih Akurat*. Yogyakarta : Menkom 2011
- Rivai, Veithzal. *Manajemen Sumber Daya Manusia dari Teori Praktik*. Jakarta : PT Raja Grasindo. 2005.
- Robbins, Sthephen P (ed). *Organizational Behavior*. Terj. Diana Angelica : Jakarta : Salemba Empat. 2008.

Rudianto. *Akuntansi Manajemen : Informasi Untuk Pengambilan Keputusan Manajemen*. t. t. p. : Grasindo. 2016.

Tamrin. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Pegawai Terhadap Tingkat Kepuasan Pelanggan Pada Kantor PT Taspen Cabang Manado*. Skripsi : Jurusan Ilmu Administrasi Fispol UNSRAT Manado. 2017.

Sari, Mayang. *Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Syariah Mandiri Kc Palembang*. Skripsi : Jurusan Perbankan Syariah UIN Raden Fatah Palembang. 2017.

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta. 2014.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. 2017

Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : CV Alfabeta. 2012

Siagian, Sondang P. *Administrasi Pembangunan*. Yogyakarta : Bumi Aksara. 2009

Nahwi, WahyuAlwiya. *Pengaruh Konflik Peran Ganda Terhadap Kinerja Wanita Karir Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Telekomunikasi Indonesia TBK*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Alauddin Makassar. 2017.

Wardhani, Triulfa. *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bisnis Jasa Transportasi Gojrk*. Skripsi : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN SU. 2017.

Wirawan, *Konflik dan Manajemen Konflik : Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta : Salemba Humanika. 2016

